

Document d'Orientation

16^{ème} congrès fédéral FNEE

CONTEXTE

Les réformes

Sens général

Le basculement de notre modèle social et économique vers une autre société a franchit des étapes décisives. Celui-ci a visiblement commencé dans les années 80, avec notamment la crise du capitalisme industriel, la financiarisation, la mise en cause des États nations, la prise en compte des problèmes environnementaux. Les réformes en cours (réforme territoriale et de l'Etat, réforme du statut de la fonction publique et de la gestion des agents, réforme de la Santé, de la Justice, réforme du code du travail, etc.) n'interviennent pas par hasard, mais elles répondent à une logique d'évolution du système capitaliste. La réforme territoriale n'est pas une décentralisation mais elle tend plutôt à autonomiser les territoires, à structurer de «nouveaux» territoires (régions, intercommunalités, métropoles), à restreindre le rôle de l'Etat, à limiter les politiques publiques nationales et le service public.

Pour comprendre la logique à l'œuvre, il est utile d'examiner rapidement plusieurs éléments :

- l'évolution de la construction européenne basculant de l'ordo-libéralisme à une approche libérale plus radicale ;
- l'évolution de la notion « d'Etat – nation » sur laquelle c'est construit le capitalisme industriel au XIX^e et début XX^e siècles, sans oublier les rapports de force liés à cette période, vers un État essentiellement mis au service de l'entreprise et de la compétitivité / attractivité pour la compétition mondiale, tout en assurant un « filet sécuritaire » minimal ;
- la question des territoires, facteur de la compétitivité / attractivité, avec un risque d'éclatement des États, une accentuation de la polarisation capitaliste, une spécialisation. Ce niveau est essentiel pour «nos » missions et l'organisation du service public;
- les réformes en cours et la « révolution numérique » poussant à une sorte d'inversion du système de production du service public, se rapprochant de la production de type marchande (« administration 4.0 », service public individualisé et chez soi ...)

L'évolution de la construction européenne

Que nous partageons ou pas cela, notre pays est pleinement impliqué dans l'Union européenne et la zone euro. Fondateur de l'Union Européenne, sous forme d'adhésion à la Communauté économique européenne il s'inscrit tout aussi pleinement dans la mondialisation capitaliste (dernièrement les négociations TAFTA, CETA, l'adhésion au FMI, à l'OCDE, à l'OMC,...).L'Union européenne s'est construite dans une logique dite «ordo-libérale» (l'une des théories néolibérales). Dans cette forme de néolibéralisme européen, le marché n'est pas une création naturelle mais un ordre construit par l'Etat, qui a la responsabilité de son entretien et de son fonctionnement. L'État le fait via un certain nombre de politiques qui assurent la concurrence économique. Cela demande, assez paradoxalement, un État fort. Dans ce cadre, les principes de la concurrence doivent être inscrits dans le droit, dans la Constitution. Cela implique que toutes les politiques doivent être menées en conformité avec le marché et la concurrence. Il y a donc un cadre législatif organisant la démocratie libérale, encadrant la liberté économique, la satisfaction des besoins collectifs, prenant en compte les difficultés sociales. Il y a un découplage entre le social et l'économie de libre concurrence. Dans la logique ordo – libérale, le niveau supra étatique (l'Union européenne) gère l'économie et les États les politiques sociales. Au niveau supra étatique, il n'y a donc pas besoin d'avoir des fonctions politiques. L'État a donc clairement pour mission essentielle de construire le cadre de la concurrence, d'être au service des entreprises. La France a une tradition néo-colbertiste d'intervention forte de l'État au niveau macro-économique. La liberté économique est considérée comme complémentaire à la liberté politique et sociale, à la liberté individuelle. Mais à la fin du XX^{ème} siècle et encore plus depuis la crise de 2008, la construction européenne ordo libérale s'ajuste au profit d'une approche libérale plus radicale au service de la logique de la financiarisation des économies

54 nationales, soumises comme jamais au marché financier, sommées de réduire leurs dépenses pour les
55 investissements et les services publics. Cette Europe de l'austérité imposée par la banque centrale européenne et la
56 commission européenne est de plus en plus rejetée par les peuples. Citons la Grèce en 2015 humiliée par les
57 décisions de juillet au mépris du vote du peuple et le référendum de juin dernier en Grande Bretagne où le vote pour
58 le Brexit l'a emporté. Il faut plus que jamais sortir de « l'Europe de l'austérité ».

59 60 **L'évolution de l'État**

61
62 Le capitalisme est en crise systémique. Quand le taux de profit décline, l'objectif du capital est d'ouvrir tous les
63 secteurs de la vie sociale qui échappaient encore ou en partie au marché. Cela se traduit notamment par les
64 privatisations, la « responsabilisation » des citoyens. Cette stratégie pousse également à des politiques de baisse
65 des impôts, surtout pour les plus riches, qui associées à des rentrées fiscales réduites par le ralentissement de la
66 croissance, conduisent à la forte hausse de la dette souveraine. Cette « crise fiscale de l'État » fait que l'État n'a
67 plus les moyens financiers de sa politique, d'où la mise en œuvre de politiques de réduction des dépenses
68 publiques, de privatisation, d'abandon de missions publiques. Les réformes en cours visent notamment la
69 réduction des dépenses publiques. Dans le même temps, l'évolution de la société et la crise économique, sociale et
70 environnementale accroissent la demande d'investissements publics en particulier dans la santé, l'éducation, la
71 formation, les retraites, les infrastructures, la prévention et la réparation des aléas écologiques ...

72 La crise environnementale accentue cette problématique avec en particulier les enjeux liés aux dérèglements
73 climatiques, à la raréfaction des matières premières et de l'énergie renchérissant les coûts des productions. La
74 nature n'est plus « gratuite », comme l'a toujours pensé le capitalisme, qui au fur et à mesure qu'il se développe,
75 détruit ses conditions de production (matières premières, énergie). Pour continuer à générer du profit, il a besoin
76 de l'État en tant que régulateur des conditions de production d'où les politiques dite de « développement durable,
77 de croissance verte, d'économie circulaire, ... ». Avec, la mondialisation et la construction de l'Union européenne,
78 l'État qui avait pour mission de « défendre » « sa nation », ses habitants, son économie notamment en créant les
79 meilleures conditions de son développement, n'a plus cette fonction puisque la bataille économique ne se fait plus
80 au même niveau. Ainsi les demandes du capital vis-à-vis de l'État ne sont pas les mêmes qu'antérieurement. La
81 longue et profonde crise actuelle met en cause le « mode capitaliste ancien », avec une désagrégation du
82 capitalisme industriel et de l'État providence. Cela ne signifie cependant pas la fin du capitalisme mais une
83 nouvelle phase est en émergence, avec notamment le « capitalisme vert », l'économie de la connaissance, l'État
84 minimum, un fonctionnement en réseau de grandes métropoles mondiales, ... Ces éléments, seulement évoqués ici,
85 montrent bien les évolutions en cours de la place et du rôle de l'État et donc du service public. Essentiellement,
86 l'État doit être au service de l'entreprise, de l'économie. La réforme territoriale – État s'inscrit clairement dans ce
87 schéma. La forme, la place et le rôle de l'État sont un des enjeux centraux de la réforme. L'État devient un État
88 minimal dans ses missions mais fort, stratège dans certains domaines de plus en plus restreints, concentré au
89 niveau national (Premier ministre – Intérieur) et au niveau régional avec le Préfet de région (cf. par exemple la
90 charte de déconcentration du 7 mai 2015) et regroupant des budgets de fonctionnement DDI et DREAL sur le
91 budget opérationnel 333 de moyens mutualisés des administrations déconcentrées. L'État entend déléguer le plus
92 possible la mise en œuvre des politiques publiques. La revue des politiques publiques et plus globalement la
93 réforme d'État, donnent bien l'orientation. L'action publique de l'État et le service public État sont donc en pleine
94 restructuration. Il ne s'agit plus que de définir quelques grandes politiques publiques visant la compétitivité /
95 attractivité économique et un filet « sécuritaire /social » minimal, dont l'essentiel de l'application, territorialisée,
96 se fera aux niveaux intercommunal et régional, et la mise en œuvre par l'entreprise ou l'association la mieux
97 placée sur le marché.

98 Si la tendance est d'aller vers une certaine forme de fédéralisme, nous en sommes encore loin. Il y a
99 décentralisation de certaines compétences au profit des intercommunalités / métropoles et des régions, mais avec
100 un État unifié qui demeure fort, y compris localement avec les préfets, le tout au service de la compétition de la
101 France en Europe et dans le monde. Les dernières fusions des régions en 2015 s'inscrivent autour de ces objectifs.
102 Le partage de la souveraineté populaire entre l'État et les régions, qui donnerait un pouvoir législatif aux
103 régions ; « l'indépendance fiscale », qui permettrait aux régions d'avoir un budget conséquent comme les
104 « régions » de certains pays, ne sont pas les objectifs premiers des réformes en cours. Cependant, l'affaiblissement
105 de l'État national garant de l'égalité des territoires est recherché même si nous restons, à ce stade, dans un État
106 unitaire mais de plus en plus déconcentré et décentralisé, avec des régions de plus en plus puissantes et qui
107 concentrent de plus en plus de pouvoir au détriment des autres niveaux institutionnels et de la démocratie sociale
108 et citoyenne en éloignant de plus en plus les lieux de décisions des populations des territoires. Cela n'est pas sans

109 risque d'éclatement de l'État – nation, voir ce qui se passe dans certains pays européens. Se situant dans le cadre
110 d'une politique d'austérité, d'une politique de l'offre, de compétition européenne et mondiale et en l'absence de
111 débat démocratique, cette construction institutionnelle liée étroitement aux politiques publiques n'apporte pas les
112 réponses nécessaires aux besoins des citoyens.

113

114 **Les territoires**

115

116 Nous pouvons noter que la question territoriale n'est pas de la compétence de l'Union européenne mais la quasi-
117 totalité des pays ont fait ou font des réformes du même type que celle que connaît notre pays. Depuis les années
118 90, les territoires sont appréhendés comme facteur de production. La qualité de fonctionnement des territoires
119 devient un élément de localisation des productions. Les territoires deviennent donc un « marché ». Dans ce cadre,
120 et avec l'économie de la connaissance, ce sont les territoires les plus denses, les mieux gérés qui concentrent les
121 meilleurs facteurs de productions (ex. : recherche, main d'œuvre qualifiée et diversifiée, ...). Cette évolution
122 conduit à mettre au cœur du système les métropoles, comme moteur de la croissance dans la compétition
123 mondiale. Les politiques économiques des gouvernements visent à maximiser les facteurs de production de ces
124 territoires. Elles ne cherchent plus l'égalité et la cohésion des territoires mais la mobilisation des territoires
125 comme facteurs de croissance. La recherche de la compétitivité / attractivité demande à l'État d'assurer le bon
126 fonctionnement du marché dans cette compétition en le libérant des « entraves » que sont le code du travail, le
127 statut de fonction publique, les normes (voir la politique de simplification). Cela est un argument fort dans la
128 fusion des régions, à savoir rendre nos régions compétitives dans la compétition économique européenne et
129 mondiale. Pour les décideurs, cela passe notamment par une spécialisation des territoires, régions et territoires
130 infra régionaux, via notamment l'organisation autour de pôles de compétence, des métropoles. Cette vision ne se
131 traduit cependant pas par une production industrielle dans les territoires. Le modèle de développement des
132 territoires, qui a prévalu jusque dans les années 80, permettant de réduire les inégalités territoriales par la
133 réduction des inégalités productives, tend à devenir obsolète.

134 Les transferts de revenu, via la mobilité des salariés, plus globalement des citoyens et via les politiques publiques
135 de redistributions ont permis de réduire les inégalités de revenu à la fois des citoyens et des territoires. Cela a
136 permis le développement de territoires à faibles capacités productives et la création d'emplois dans ces territoires.
137 Aujourd'hui, l'autonomisation des territoires, la concentration autour de pôles d'excellence dont les métropoles, la
138 faiblesse de la production industrielle en France et la réduction drastique des politiques publiques conduisent à la
139 recrudescence des inégalités notamment territoriales. Ce questionnement sur des territoires traverse la réforme en
140 cours notamment à travers la construction de nouveaux territoires (région, métropole, intercommunalité), posant
141 le rôle des politiques publiques.

142

143 **Politiques publiques, services publics**

144

145 Les évolutions décrites ci-dessus ainsi que la « révolution » numérique entraîne des évolutions fortes dans le
146 service public. La « révolution » numérique (certains parlent de 4^{ème} révolution industrielle) accompagne une
147 nouvelle réorganisation économique et sociale.

148 La numérisation des actes change la vie quotidienne des citoyens et des entreprises et donc des services publics.
149 La production du service public évolue. Dans la société, les besoins des usagers évoluent. Cette question des
150 besoins et de la réponse qui y est apportée est au cœur du service public. Le gouvernement doit prendre en compte
151 les besoins des citoyens en s'appuyant sur un contact direct avec ceux-ci. Il entend ensuite y apporter une réponse
152 individualisée. Puis il va s'enquérir de la satisfaction de l'utilisateur. Nous sommes dans un mode de fonctionnement
153 de type marchand (voir « *l'Etat en mode start up* », ouvrage préfacé par E. Macron ou encore le rapport CGDD de
154 juin 2016 sur « *l'Etat numérique et open data* ». Cela serait un peu comme pour la production des voitures. A
155 partir d'un modèle défini par le producteur, le client peut commander sa voiture personnalisée en choisissant dans
156 les très nombreuses options disponibles. A partir de là, le constructeur produit le véhicule désiré.

157 La réforme en cours cherche à adapter ce mode de production au service public. Dans ce cadre, l'utilisateur va faire
158 une demande personnalisée, via internet surtout, il aura alors une réponse personnalisée et ensuite il pourra donner
159 son avis sur le service rendu. Il y a déjà des réponses personnalisées mais une nouvelle étape semble
160 apparaître. Parmi les changements en cours, nous devons nous interroger sur ce qu'est la « proximité »
161 aujourd'hui. Cette question de la proximité devient aujourd'hui plus complexe. Le gouvernement résout cette
162 question de la proximité du service public notamment par les maisons de services au public (MSAP), les maisons
163 d'État, les services publics itinérants et bien sûr le numérique qui permet d'avoir le service public chez soi ! Avoir

164 une réponse plus en phase avec les besoins nécessite aussi de prendre en compte les réalités vécues et territoriales
165 dans l'organisation des services publics et les réponses qu'ils apportent. Le service public ne peut plus être
166 uniforme sur l'ensemble des territoires. Dans la situation actuelle, la question des politiques publiques et de leurs
167 déclinaisons en missions se posent. Le gouvernement y répond assez clairement en recentrant l'action de l'État
168 sur quelques priorités. Au-delà des missions strictement régaliennes (et encore, voir l'annonce sur le prélèvement
169 de l'impôt à la source), l'État n'entend se concentrer que sur la création d'un environnement favorable aux
170 entreprises, l'éducation / formation et la santé (principalement des plus démunis), dans une vision uniquement
171 d'« État stratège ». Dans ce schéma, l'avenir du MEEM et du MLHD est très incertain. En poussant les logiques à
172 l'œuvre aujourd'hui, le risque n'est-il pas d'avoir, à moyen terme, un ministère réduit à un-eMinistre et une sorte
173 de cabinet politique élargi ?
174

175 **Nos ministères**

176
177 Les ministères MEEM et MLHD subissent une baisse constante des effectifs et des budgets depuis plus de 10 ans
178 (de 110 000 en 1997 à 75 000 aujourd'hui EP compris). Des réorganisations incessantes affectent nos services
179 centraux et déconcentrés depuis 2003. Les évolutions de la « gouvernance » de nos ministères ont aggravé des
180 situations déjà critiques localement par des mises en œuvre sans concertation avec les organisations syndicales et
181 sans égard pour les agents. L'irruption du numérique va modifier en profondeur nos vies personnelles et
182 professionnelles. Des bouleversements ont lieu tant dans la manière de gérer les effectifs « par les compétences »
183 que dans la mise en place d'une profonde mutation visant à « conseiller et co-construire » avec les collectivités
184 dans les territoires au lieu de « faire ». Ce changement de paradigme influe sur le contenu de nos missions
185 présentes et à venir axées sur les politiques « sécuritaires » (dans l'alimentaire, prévention des risques et gestion
186 des crises, sur les localisations des services déconcentrés), nonobstant la mise en place de la réforme territoriale,
187 et sur les effectifs, non seulement sur le nombre, mais sur la proportion des différentes catégories et des différents
188 corps. Mais cela va plus loin, nous sommes entrés dans une logique marchande de gestion des effectifs avec un
189 marché de l'emploi. Ce qui est effectivement recherché c'est « l'employabilité » immédiate et pour une mission
190 donnée. Ce n'est pas un hasard si « la droite » ne veut plus du statut de la Fonction Publique. Ce sont donc des
191 compétences et des métiers et non plus des corps et des statuts.
192

193 Est révélateur, le séminaire ministériel tenu en novembre 2015 intitulé « LOST IN TRANSITION » en bon
194 français « perdu dans la transition » rassemblant 70 « pionniers » et 30 dirigeants « facilitateurs ». Pour eux, il
195 convient de mettre en place « au service de la transition : une nouvelle culture professionnelle » prélude à un
196 « enjeu central » d'évolution « vers un modèle de société alliant progrès économique, écologique et humain » sans
197 oublier la transition numérique. La COP 21 a décidé d'un maintien sous les deux degrés de l'augmentation de
198 température et une réduction drastique de la production des GES, mais , il y a loin de la coupe aux lèvres...Seule
199 une politique ambitieuse et volontariste de mise en œuvre de solutions nouvelles avec des productions
200 industrielles en économie circulaire, des chauffages et des transports moins polluants arrivera à cet objectif.
201 L'enjeu est énorme et nous n'avons qu'une planète pour vivre !
202

203 Nous citons une phrase centrale des interrogations des acteurs du séminaire : « Comment l'Etat, acteur de la
204 transition doit-il et peut-il redéfinir sa place dans les territoires ? ». En lien avec la réforme territoriale et le rôle
205 prépondérant des nouvelles Régions, plusieurs enjeux sont posés. D'abord le développement de la création
206 d'établissements publics nés de fusions ou de regroupement de services avec transferts de personnel (VNF,
207 CEREMA, AFB...) puis « l'interministérialisation » des services. Après la transformation des DDE en DDT-M,
208 le transfert des crédits de fonctionnement sur le BOP 333 sous l'autorité des préfets « moyens mutualisés des
209 administrations déconcentrées » des services régionaux de l'Etat dans le cadre du PLF 2017 ne peut que nous
210 interpeller quant au devenir des DREAL alors même que 16 d'entre elles subissent les fusions.
211

212 La CGT doit construire une vision prospective sur le futur de nos Ministères afin de répondre au mieux aux
213 questions posées et au delà sur l'évolution de notre société. Pour l'administration, il s'agit de rester dans la
214 logique du capital, alors que pour la CGT il faut le dépasser, car il n'est pas soutenable écologiquement
215 notamment en terme de consommation énergétique, matières premières, pollutions, GES,... Nous avons donc
216 besoin d'une vraie transition écologique et sociale donc au moins de poser les questions de produire et de
217 consommer autrement. Et dans ce cadre les MEEM et MLHD ont sans doute un rôle à jouer. La CGT doit prendre

218 en compte cette problématique de façon progressiste et mettre en œuvre une démarche volontariste pour aboutir
219 sur ses revendications.

220
221

LA DEMARCHE CGT

222
223

224 Le résultat des élections du 4 décembre 2014 montrent un recul de l'audience de la CGT tant au CTM que dans les
225 CT et les CAP. Néanmoins dans les résultats, on distingue des différences suivant les services allant de quelques
226 voix (et un faible pourcentage) à plus de 50%. D'autre part, dans un nombre non négligeable de services la CGT
227 n'a pas réussi un dépôt de liste pour le CT local faute de candidats en nombre suffisant. L'analyse des résultats
228 entre les CT locaux et le CTM montre donc des marges de progression possibles au niveau local. La reconquête
229 des missions de service public, l'amélioration des conditions de travail des personnels et des déroulements de
230 carrières, l'augmentation des salaires ainsi qu'une protection sociale de qualité nécessitent d'autres choix de la part
231 de nos gouvernants. La CGT porte des revendications dans tous les domaines. Les faire aboutir nécessite la
232 mobilisation et l'action du plus grand nombre, voire de tous. La CGT se veut être un syndicat d'adhérents avec la
233 nécessité d'une syndicalisation de masse. L'activité des militants et syndiqués en particulier sur les lieux de travail
234 et au quotidien est déterminante pour la réussite de la mobilisation.

235

Les moyens à notre disposition

236

Le temps syndical

237

238

239

240 Notre démarche revendicative, notre vie démocratique, la syndicalisation, le débat avec les salariés actifs, retraités
241 et privés d'emplois, le rassemblement, l'organisation, la défense, la formation syndicale, l'information, la
242 construction de conquêtes sociales,... dépendent pour une grande part des droits et des moyens syndicaux accordés
243 aux organisations syndicales, aux militants, aux syndiqués et aux salariés par les employeurs. Les droits et moyens
244 syndicaux sont en premier lieu des droits pour les personnels afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.
245 C'est aussi leur droit de s'organiser, de se défendre, de lutter. Le droit syndical est garanti, depuis 1946, par la
246 Constitution qui dispose que tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au
247 syndicat de son choix. Les entraves à la liberté syndicale, la criminalisation de l'action syndicale, l'oppression du
248 pouvoir et des directions envers les militants et les salariés en lutte sont nombreuses dans notre pays. Les agents
249 de la fonction publique subissent la répression syndicale.

250

Le droit de grève

251

252

253 Le droit de grève conquis de hautes luttes est reconnu pour les personnels, mais les pouvoirs publics et les
254 directions ont pris de nombreuses dispositions pour limiter le nombre de grévistes et la portée de la mobilisation
255 De plus dans la FPE, la retenue minimale du 1/30ème de rémunération mensuelle pénalise les agents et est
256 un frein à l'implication du plus grand nombre dans la grève.

257 **La CGT revendique la suppression de toutes les dispositions restrictives (lois anti-grève, service minimum,
258 les maintiens dans l'emploi souvent abusifs), etc. et de ramener la retenue proportionnellement au temps
259 réel de l'arrêt de travail.**

260

Les droits syndicaux

261

262

263 Le décret 82-447 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire FP 2014-2 du 3 juillet 2014 sont les fondements du droit
264 syndical dans la Fonction Publique. Dans le champ ministériel (administration centrale, services déconcentrés,
265 services à compétences nationales et établissements Publics administratifs, la circulaire du 22 septembre 2015
266 constitue le nouveau cadre des droits syndicaux.

267

268 Quelques repères :

269 -Les personnels ont droit à 2 jours d'assemblées générales par an (divisible en 1/2 journée), 4 heures d'informations
270 syndicales par trimestre (soit 16 h/an),

271 -Les militants élus et mandatés ont droit à 30 jours par an d'autorisations spéciales d'absence pour participer aux
272 organes directeurs quelque soit le niveau : section, UF, UL, UD, Syndicat, Syndicat National, Fédération,
273 confédération et Union) en référence à l'article 13,
274 -Les militants élus et mandatés ont droit à des autorisations spéciales d'absence pour préparer et faire le compte
275 rendu des réunions convoqués par l'administration ou celles des organismes sociaux,
276 -Les militants élus et mandatés peuvent bénéficier des décharges d'activité de service,
277 -Le congé pour formation syndicale (loi du 11 janvier 1984 et décret du 15 juin 1984) est accordé aux
278 fonctionnaires,
279

280 La fédération avec les syndicats nationaux, les syndicats, les sections et les UF doivent s'employer à faire
281 respecter les droits syndicaux dans tous les services et établissements publics administratifs y compris dans les
282 directions interministérielles. Les droits de l'organisation syndicale : les locaux affectés à l'organisation syndicale,
283 ses équipements bureautiques et de communications, la reproduction de documents, le déplacement de militants,
284 la représentativité, les accords de Bercy et les dispositions de la loi du 5 juillet 2010, le droit de négociation, la
285 signature d'accords.

286
287 Les libertés syndicales : le droit d'intervenir, de s'exprimer, de se syndiquer, d'être électeur, d'être élu ou
288 mandaté notamment pour l'encadrement, de participer à la vie syndicale d'une organisation, de suivre une
289 formation syndicale, de rencontrer les militants.

290 **La formation syndicale**

291 Les enjeux liés à la formation syndicale sont :

- 292 – les valeurs CGT dans les formations syndicales
- 293 – des moyens syndicaux insuffisants à hauteur de 12 jours par an par personne
- 294 – la nécessité du recensement des besoins de l'ensemble des syndiqué.e.s notamment suite aux élections
- 295 – le coût et les lieux des formations
- 296 – la loi du 4 mars 2014 et ses impacts potentiels dans le secteur public
- 297 – l'éloignement de la résidence familiale
- 298 – les difficultés d'absence du bureau et la charge de travail

300 On constate une limite de l'offre de formation fédérale en rapport direct avec le coût engendré, un manque de
301 formateurs avec des difficultés de renouvellement et des inscriptions faibles sur certaines sessions.

302 **La CGT revendique :**

- 303 – la transmission de nos valeurs et notre culture CGT ainsi que notre histoire syndicale
- 304 – la priorisation de la formation syndicale afin de stimuler notre orientation en direction des syndiqué.e.s
- 305 **acteurs, auteurs et décideurs.**
- 306 – l'évolution de l'outil de formation
- 307 – d'équiper les syndiqué.e.s pour mieux agir
- 308 – de développer et faciliter l'accès à la formation syndicale

309 **Les outils fédéraux**

310 **La fédération**

311 La fédération est l'outil de mise en commun et de coordination de l'activité de ses composantes. Elle permet les
312 liens avec les autres structures de la CGT (UL, UD, comités régionaux, champs professionnels, collectifs et
313 espaces confédéraux, unions interfédérales...). Autant que de besoin c'est elle qui organise la représentativité de la
314 CGT dans les instances relevant de son champ au niveau national (CTM, CHSCT-M, CCAS, CMFP, CAP,
315 conseils d'administration, instances régionales...). Elle assure toutes les sollicitations, audiences, réunions, groupes
316 d'échange avec l'administration... Elle met en place des collectifs et groupes de travail sur des thématiques
317 particulières (dossiers revendicatifs, organisation, syndicalisation, ...). Elle est aussi un outil d'impulsion dans la
318 construction du rapport de force notamment pour les mobilisations nationales et dans les campagnes de
319 renforcement et de déploiement de la CGT. Malgré un contexte très perturbé, la difficile articulation de toutes ces
320 activités est assurée mais des progrès peuvent être effectués notamment :

- 326 - dans l'implication des composantes dans le travail fédéral
327 - dans notre capacité à être force de proposition avec une mobilisation des personnels notamment dans les
328 instances représentatives
329 - dans la complémentarité entre lieux d'intervention (local/national ; territorial (UL, UD, CR)/professionnel ; entre
330 organisations de la CGT...)
331 - dans la communication
332

333 **L'union fédérale (UF)**

334 Les sections des syndicats nationaux fédérés, les syndicats de service ou d'établissements fédérés sont regroupés
335 et constituent dans chaque département et dans certains services interdépartementaux, une Union Fédérale. Elles
336 doivent pouvoir s'appuyer sur les structures interprofessionnelles (UL, UD et CR) dont le rôle est aussi d'être un
337 support pour les sections et syndicats de leur territoire pour la coordination de leur activité spécifique. La section
338 syndicale, le syndicat, l'union fédérale sont nos organisations de base sur le lieu de travail, dans le service. Leur
339 capacité à organiser le déploiement et le renforcement, à animer le travail avec les syndiqués et les militants CGT
340 des ministères de l'agriculture et de l'industrie doit être développée. Les réorganisations (éclatements,
341 suppressions d'implantations, transferts, regroupements, etc.), la baisse des effectifs et le management ont impacté
342 les équipes militantes dans les services et établissements. Les personnels vivent de plus en plus mal au travail; ils
343 interpellent les militants CGT afin d'améliorer leur situation. L'union fédérale doit être un réel outil de
344 coordination dans les services pour répondre aux enjeux et faire en sorte que le travail local puisse servir dans
345 tous les domaines (rapports missions/moyens dont effectifs, action sociale, hygiène et sécurité, temps de
346 travail ...) et veille à la participation de la CGT dans toutes les instances représentatives et de concertation (CT,
347 CHSCT, CLAS, CLF, instances régionales...). Elle doit en tout état de cause être l'outil de coordination dans la
348 construction des mobilisations locales et nationales et de mise en commun avec les structures
349 interprofessionnelles territoriales de la CGT (UL, UD, collectifs fonction publique et UIT, comités régionaux...)
350 De plus elle doit mettre en œuvre un plan de travail envers les retraités, en coopération avec les sections et les
351 syndicats, pour prendre en compte leurs revendications ainsi que pour amplifier la syndicalisation et pérenniser
352 les adhésions. La nouvelle direction fédérale devra s'appuyer sur les conclusions de la conférence nationale des
353 unions fédérales de mars 2014 qui fixent des préconisations suivant les services pour améliorer le fonctionnement
354 des UF avec notamment une structuration du collectif de travail et des mesures en matière de qualité de vie
355 syndicale.
356

357 **L'OFICT (Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens)**

358 L'OFICT est un outil de la Fédération et l'organisation des ingénieurs cadres et techniciens de la Fédération agit
359 pour concrétiser un syndicalisme CGT pour tous. Cela implique d'appréhender effectivement le vécu
360 professionnel des ingénieurs, cadres et techniciens, d'être en mesure de produire des propositions et des
361 références en collaboration avec les composantes de la fédération.. L'OFICT veille à travailler en synergie avec
362 les composantes de la fédération, notamment sur les questions catégorielles à partir de sa démarche spécifique
363 avec les ingénieurs cadres et techniciens. Les attentes et interrogations des ingénieurs cadres et techniciens sont de
364 plus en plus fortes : besoin de reconnaître la qualification, de contribuer aux décisions, temps de travail, chantier
365 de la catégorie B, des ingénieurs...Les ingénieurs cadres et techniciens voient leur importance numérique relative
366 grandir dans les services du ministère et les Etablissements Publics. Les niveaux de qualification des personnels
367 augmentent, en relation avec la complexité croissante des outils et des procédures. Il y a besoin de construire un
368 syndicalisme solidaire, avec l'OFICT, entre les cadres, techniciens, avec les autres agents, qui permette de
369 s'exprimer librement, par rapport à la pression professionnelle, de gagner des garanties collectives pérennes, de
370 construire le rassemblement de tous les personnels avec la CGT. S'adresser aux élèves des écoles du ministère est
371 une priorité. Construire des outils pour les syndicats, sections syndicales et syndiqués pour développer cette
372 démarche au plus près des ingénieurs, cadres et techniciens est aujourd'hui indispensable. L'OFICT a décidé à son
373 congrès de développer un réseau de référents locaux avec la participation des Unions Fédérales.
374

375 **L'UFR (Union Fédérale des Retraités.e.s)**

376 La conférence de l'UFR des 21 – 23 octobre 2013 qui s'est tenue à la Rochelle a élaboré les pistes de travail à
377 mettre en œuvre. Le bureau élu de 22 membres, développe l'activité en direction des retraités. Le travail engagé
378 mérite d'être poursuivi et amplifié, notamment pour la syndicalisation des retraités. L'exigence de mettre en place
379 des référents dans les services et les départements afin d'améliorer significativement la continuité syndicale entre

380 la période active et la retraite en tenant compte de la diversité des situations. L'implication des sections, UF,
381 syndicats et syndicats nationaux est primordiale pour la réussite de la syndicalisation.
382

383 **L'UIT (Union Interfédérale des Transports)**

384 L'Union Interfédérale des Transports CGT, regroupe 5 fédérations constituantes : la fédération nationale de
385 l'Équipement-Environnement, la fédération nationale des syndicats de transports, la fédération nationale des
386 cheminots, la fédération nationale des syndicats maritimes et la fédération des Officiers de la Marine marchande ;
387 la confédération est également partie prenante et l'UIT en est son référent sur les questions de transports. L'UIT
388 est un outil national et territorial. Son organisation nationale est déclinée sous une forme décentralisée dans les
389 comités régionaux CGT. C'est un outil de mise en commun et un lieu de coordination des revendications sur les
390 champs du transport qu'il s'agisse de la conception du système de transport (infrastructures tous modes,
391 organisation et financement) et du service public de transport ou des dimensions d'ingénierie publique et de
392 l'aménagement du territoire pour répondre aux enjeux de mobilité, sociaux et environnementaux, ainsi que des
393 missions du contrôle terrestres, maritime, fluvial et aérien. Les questions spécifiques de l'enseignement maritime
394 et de sécurité maritime sont également traitées dans des réunions bilatérales entre notre fédération et celles des
395 syndicats maritimes et des Officiers. Il est bien un outil des fédérations pour sortir des cloisonnements syndicaux
396 et travailler les contenus revendicatifs convergents et élaborer les positions de la CGT sur ces questions
397 transverses à nos champs sectoriels, professionnels et en territoire. C'est un lieu où se construisent les cohérences
398 d'intervention et d'action en vue de travailler aux mobilisations avec d'autres acteurs de la société civile comme
399 les associations d'usagers ou environnementale. L'UIT, met en place une formation transport annuelle à laquelle
400 participent les camarades de chaque mode et des territoires. La participation fédérale à l'UIT doit se renforcer pour
401 la mise à disposition de militant-e-s au niveau national, la relance du collectif fédéral mer doit s'articuler avec
402 l'UIT.
403

404 **La communication**

405 Qu'est-ce que le ou la syndiqué.e, le ou la salarié.e (actif – retraité reçoit en informations Cgt ? Comment elle – il
406 la perçoit ? Qui produit et diffuse cette information ? Quelle complémentarité entre information confédérale, des
407 syndicats, des UF, des sections, des territoriales ? La place croissante des réseaux sociaux doit nous interroger. La
408 fédération doit ouvrir un compte sur un réseau social. La communication c'est aussi la place du débat et des
409 échanges lors des HMI et des AG de personnels. Trop peu de militant-e-s s'investissent pour ces échanges. La
410 formation syndicale doit apporter son aide. Nous faisons souvent le constat que nous agissons beaucoup sur tous
411 les dossiers pour faire aboutir nos revendications et celles des personnels. Seulement, nous ne nous donnons pas
412 assez les moyens de rendre compte de nos actions et de mettre en valeur les avancées obtenues. Le nombre
413 croissant de supports de communication et la diversité des informations échangées multiplie les possibles circuits
414 de diffusion : double ou triple envoi pour certains et pas d'information du tout pour d'autres. Notre degré
415 d'implantation locale joue aussi sur la couverture et la qualité de notre communication ce qui renvoie également à
416 notre structuration syndicale. Certaines échéances nous ont obligées à évoluer et à nous améliorer dans ce
417 domaine : élections générales, grandes mobilisations. A ce titre, des efforts ont été réalisés dans la mise en
418 commun des savoirs faire et des outils disponibles ainsi que dans la mutualisation des moyens mis en oeuvre.
419 Mais notre marge de progression est grande.
420

421 **Pour cela nous devons :**

- 422 - effectuer et envoyer des comptes rendus de réunions clairs et concis dans les meilleurs délais.
- 423 - améliorer le circuit d'échanges d'informations entre lieux d'intervention (local/national/ territorial...)
- 424 - améliorer la circulaire fédérale en incluant un éditorial, une rubrique sur nos initiatives et quelques
425 articles d'analyse
- 426 - bien identifier les circuits de diffusion pour chaque publication (interne, externe...), mettre à jour les
427 fichiers en conséquence et adapter la forme des supports en fonction du public ciblé (syndiqués, personnels,
428 élus, mandatés...)
- 429 - identifier les syndiqués ayant des compétences en matière de communication pouvant être en appui
- 430 - former les militants concernés

432 **Les modes d'action**

433 Cette question revient régulièrement dans nos discussions internes à la CGT et dans nos échanges avec les
434 personnels. Les moyens dont nous disposons dans la construction du rapport de force et des mobilisations sont

435 nombreux : tracts, pétitions, assemblées, HMI (heures mensuelles d'information syndicale), consultations de
436 personnels, rassemblements, manifestations, déclarations, motions, pétitions, grèves ... Ceux-ci sont utilisés dans
437 tous les domaines. Nous pourrions faire en sorte que ce soit à meilleur escient et dans un ordre qui servirait plus
438 efficacement la construction du rapport de force. Nous avons tous en tête que nos modes d'action ont vocation à
439 être graduels et dosés mais par manque de temps, de réflexion et de coordination nous ne les utilisons pas toujours
440 au mieux et quelques fois ils deviennent même contre productifs. Par ailleurs, de nouveaux supports d'expression
441 sont apparus (nouvelles technologies, réseaux sociaux, ...). S'emparer de ces outils et les maîtriser pourrait nous
442 permettre d'atteindre certains publics notamment parmi les jeunes. Le fait d'enrichir notre « catalogue » de modes
443 d'action ne signifierait pas qu'il faille en abandonner d'autres. Par exemple, l'opportunité d'une grève ne devrait
444 pas être mise en opposition avec d'autres modes d'action possibles mais en concordance. L'utilisation de nouveaux
445 modes d'action peut, en complémentarité avec ceux existants, aboutir à l'élargissement d'un mouvement de grève
446 en touchant des secteurs plus larges de personnels.

447 **Faire émerger et être en capacité de proposer de nouveaux modes d'action passe par la mise en place d'un**
448 **groupe de travail pour :**

- 449 - une mise en commun des modes d'action mis en oeuvre par les composantes fédérales
- 450 - une recherche sur les modes d'action utilisés par d'autres organisations de la CGT
- 451 - la proposition de nouveaux modes d'action
- 452 - l'élaboration d'un recueil avec des analyses sur le contexte et l'efficacité des modes d'action

453

454 **Le déploiement, la syndicalisation**

455 La construction du rapport de force et la mobilisation du plus grand nombre par la présence de la CGT est
456 nécessaire sur tous les lieux de travail. La nouvelle direction fédérale élue devra établir un plan de déploiement et
457 de renforcement de la CGT en lien avec toutes les composantes. Celles-ci doivent s'engager dans ce plan de travail
458 avec l'objectif d'avoir dans tous les services et les établissements une présence CGT au quotidien. Les élections de
459 2018 seront une échéance majeure pour notre organisation. Toutes les CAP / CCP et tous les CT seront renouvelés.
460 La majeure partie des scrutins se feront sur listes de candidats. Cela veut dire des milliers de candidat-e-s à trouver.
461 La recherche de candidat.e.s pour constituer les listes nécessite la mise en œuvre d'un plan de travail à la hauteur
462 des enjeux. Ce plan de travail doit être la priorité de la commission exécutive fédérale en lien avec toutes les
463 composantes et syndicats de la fédération. Dès maintenant préparons ces échéances en lien avec la bataille
464 revendicative. Veillons à rechercher l'équilibre entre femmes et hommes dans la désignation des futur (e)s élu(e)s.

465

466

467

468

469

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480

481

482

483

484

485

486

487

488

489

Résolution: la démarche CGT

Le 16^{ème} congrès fédéral s'engage à poursuivre la bataille pour conforter les droits et les moyens syndicaux acquis des luttes menées depuis plus d'un siècle.

Cela doit se traduire dans des textes réglementaires. Beaucoup est encore à construire pour une activité CGT au quotidien, avec les personnels sur tous les lieux de travail tant dans les services et établissements.

Nous décidons :

- de construire le rapport de force nécessaire pour faire aboutir nos revendications,**
- d'être présents et forts sur tous les lieux de travail,**
- de développer la syndicalisation,**
- de mettre en oeuvre un syndicalisme d'adhérents et non de délégation pour être représentatif des personnels,**
- de renouveler, féminiser et rajeunir les collectifs de direction,**
- d'être force de propositions notamment dans les instances représentatives,**
- de renforcer la transversalité et la coordination entre les lieux d'intervention (local/national ; territorial/professionnel/interprofessionnel).**

Salaires, indemnitaire et carrière

Les années de gouvernement sous la présidence de François Hollande ont confirmé et aggravé la dégradation des rémunérations engagée auparavant notamment le gel du point d'indice depuis 2010. Les réformes statutaires conduisent à l'allongement des déroulements de carrière. De nouvelles réformes ont été engagées, contre l'avis majoritaire des organisations syndicales qui ne modifient pas la logique antérieure : Parcours professionnels et RIFSEEP, modalité de négociation du point d'indice. Le RIFSEEP généralise un système indemnitaire pseudo-« unique » fondé sur le poste occupé et une part liée au « mérite » (aujourd'hui essentiellement l'atteinte des objectifs individuels). L'évolution dépend du changement de poste, de la mobilité et d'une révision quadri-annuelle des acquis de l'expérience. Le point de départ pour les agents correspond à leur prime 2015 ou 2016. Les conséquences restent l'individualisation de la rémunération, la non-prise en compte du travail collectif, l'entrave à la mobilité etc. PPCR doit réformer les grilles, jusqu'en 2020. La réforme reste très loin des attentes : intégration homéopathique des primes, débuts de grilles à 1,04 SMIC (valeur 2016) en catégorie C en 2020, 1,08 SMIC en B type, 1,12 SMIC en B Bac+2 en 2018, 1,23 SMIC en A. Le sort exact des ingénieurs et des A+ reste à définir. La garantie de faire carrière sur deux grades ne garantit pas d'arriver au dernier échelon du 2ième grade. Les grades fonctionnels sont généralisés en A. En catégorie C il faudra 13 ans pour gagner 18 points d'indice au lieu de 11 points. L'augmentation des cotisations de retraite et des cotisations sociales vient grever le pouvoir d'achat. Les pensions versées se dégradent du fait du blocage du point d'indice, des blocages de carrière, des réformes des retraites.

Il en résulte un écrasement des grilles par rapport au SMIC qui met en cause la reconnaissance de la qualification pour toutes les catégories. De l'adjoint à l'ingénieur, le début de grille est proche du SMIC (1 SMIC pour l'adjoint, 1,2 SMIC pour l'ingénieur... La perte de pouvoir d'achat est considérable, soit 4% depuis 2010, 85€ en catégorie C, 178€ pour un attaché en février 2016. Tout cela alors que la charge de travail s'accroît, qu'il se complexifie, que les attentes des usagers se font plus fortes et que les politiques publiques sont plus exigeantes, avec des enjeux majeurs.

La CGT revendique :

Rémunérations

Des rémunérations dans la fonction publique basées sur le grade et l'échelon. Garant de l'indépendance, du droit à la carrière, à la mobilité et de l'efficacité du service public

La reconnaissance des qualifications dans les grilles indiciaires de la Fonction Publique :

- sur la base d'un SMIC porté à 1800€ brut
- de la reconnaissance des débuts de carrière
- sans qualification : le SMIC
- BEP/ CAP 1,2 SMIC
- bac : 1,4 SMIC (catégorie B1)
- bac+2 : 1,6 SMIC (catégorie B2)
- bac+3 : 1,8 SMIC (catégorie A1)
- bac+5 : 2 SMIC (catégorie A2)
- bac+8 : 2,3 SMIC (catégorie A3)

**avec le doublement de la rémunération en cours de carrière dans le même niveau
avec l'intégration progressive des primes à caractère salarial dans le traitement**

L'application d'une telle grille dans nos champs ministériels doit s'accompagner d'une réflexion sur l'évolution des niveaux de recrutement et de la formation post-concours des catégories B du NES pour mettre fin aux inégalités indemnitaires et de déroulement de carrière entre corps exerçant les mêmes niveaux de fonction et postulant sur les mêmes postes

- Une amplitude de carrière minimale de 1 à 2, garantie à tous, pour une carrière complète
- L'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut

544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596

Des négociations salariales annuelles avec l'objectif :
de rattraper immédiatement la perte de rémunération depuis 2010
au moins de compenser l'inflation et de suivre l'évolution des salaires
d'aller vers un point d'indice correspondant au SMIC à 1800€, garant de la reconnaissance des
qualifications pour tous, en fonction de l'évolution de la revendication de revalorisation du SMIC

Déroulement de carrière :

- une carrière jusqu'au dernier échelon de leur corps pour tous les agents, et immédiatement la négociation des taux promus sur promouvables pour cela.**
- La reconnaissance du travail bien fait sur la base d'une évaluation et de modalités statutaires comme la bonification de la durée d'échelon**
- À travail de valeur égal, salaire égal : les inégalités constatées dans les filières plus féminisées, les retards de carrière et d'évaluation liées au congé maternité, ou parental, les discriminations dans les promotions et l'accès aux postes à responsabilités doivent être combattues et supprimées.**
- Un plan de requalification permettant la promotion effective des agents exerçant des fonctions de niveau supérieur à leur catégorie**
- La possibilité de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, permettant de passer les concours.**
- La reprise intégrale de l'ancienneté à l'intégration dans la fonction publique à qualification égale.**
- Des déroulements de carrières et des rémunérations permettant de reconnaître leurs qualifications pour les contractuels, en cohérence avec un plan de titularisation**

La grille salariale des OPA

Les OPA ont la particularité de disposer d'une grille salariale établie en référence à un salaire mensuel et un taux horaire. Ce salaire mensuel est indexé en fonction de l'évolution du point d'indice de la fonction publique. Ce point étant gelé depuis 2010, comme pour les fonctionnaires cela s'est traduit par un tassement de la grille, une perte de rémunération et du pouvoir d'achat. Suite au transfert des OPA dans la FPT, le Ministère a modifié le décret statutaire des OPA et a indexé le niveau salarial sur celui des fonctionnaires territoriaux.

Le tassement de la grille salariale fait que la rémunération minimale est au SMIC alors qu'il est exigé des diplômes et des qualifications professionnelles à l'embauche des OPA. Il y a un énorme décalage entre le niveau de rémunération et les qualifications exigées. L'indexation par rapport au niveau salarial de la FPT fait que :

- la prime d'ancienneté est devenue partie intégrante de la rémunération. L'administration parle de ne plus réévaluer le premier niveau de classification lorsqu'il est inférieur au SMIC, mais de le compenser par une indemnité

- les primes d'ancienneté des 3 premiers niveaux de classifications OPA seront bloquées.

De plus, aujourd'hui le salaire horaire de base d'un compagnon (ouvrier hautement qualifié, 3^e niveau de classification OPA) est devenu inférieur au niveau horaire d'un fonctionnaire recruté au premier échelon de l'échelle 3.

Le revendicatif

- Pas de limitation des salaires des OPA par homologation à ceux des fonctionnaires territoriaux**
- La reconnaissance des qualifications OPA dans nos salaires**
- Un salaire d'embauche (ouvrier qualifié) à 1,2 fois le SMIC**
- Un niveau salarial pour la maîtrise et la filière technicien à partir de 1,5 fois le SMIC**
- Un niveau salarial pour la haute maîtrise et technique à partir de 2 fois le SMIC**
- La revalorisation du régime indemnitaire avec la prime de rendement avec un taux maximum à 30% et la prime de métier dé plafonnée à 7000€par an**
- La prime d'ancienneté portée à 30%**
- Extension de la prime de qualification des OPA de la DGAC à tous les OPA.**
- Prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dès l'embauche**

597

Catégoriel

598 La plupart des revendications dites « catégorielles » doivent être travaillées par les composantes fédérales en lien
599 avec leur champ de syndicalisation. Cependant les réformes statutaires, les modes de gestion des corps ainsi que
600 l'organisation des outils et structures de la CGT conduisent la fédération à travailler aussi sur ces questions mais
601 loin sans mal. Sur beaucoup de dossiers, la mise en commun et en cohérence des revendications nationales est
602 compliquée et difficile voire pour certains impossible. Néanmoins, dans le cadre de la co-élaboration des
603 matériels de campagnes électorales (notamment pour les corps ayant des CAP et CCP nationales) nous avons pu
604 établir des constats et des revendications partagées. Si certaines revendications ont fait l'unanimité notamment sur
605 la demande d'abrogation du RIFSEEP, le maintien des spécialités et des trois cycles de mobilité, le rôle et les
606 prérogatives des CAP et CCP par exemple, bien d'autres sujets ont été source d'analyses et de conclusions
607 revendicatives semblant impossibles à concilier. Cet état de fait doit nous interpeller et nous permettre de mesurer
608 les conséquences sur la lisibilité des revendications CGT, sur la difficulté à travailler celles-ci avec d'autres
609 organisations de la CGT et en intersyndical ainsi que sur nos résultats électoraux. A plusieurs reprises la direction
610 fédérale a été obligée de « trancher » certains positionnements de manière urgente et plus ou moins arbitraire en
611 fonction d'éléments d'information partiels portés à la connaissance des membres du secrétariat et de la
612 commission exécutive ce qui n'est satisfaisant pour personne.

613 **La nouvelle direction fédérale élue, en lien avec les composantes fédérales et l'OFICT, devra créer les**
614 **conditions d'une meilleure anticipation et mise en commun des enjeux et revendications liées au devenir et**
615 **à la gestion des corps. Elle devra notamment créer des lieux d'échanges et de travail entre élu.e.s CAP et**
616 **CCP de même corps et de corps différents afin de croiser les enjeux et de mettre en cohérence les**
617 **revendications nationales notamment dans la perspective des élections générales de 2018.**

618

Retraite

619 Les conditions de départ en retraite
620 Les réformes de 1993, 2003, 2010 et 2014 ont fait reculer les droits à retraite en général, mais celles de 2003,
621 2010 et 2014 ont aussi ciblé les droits spécifiques à retraite des fonctionnaires, en particulier ceux des femmes et
622 des agents aux carrières incomplètes et aux plus faibles rémunérations. La réforme de 2014 établit un pilotage
623 unique des régimes par le comité de suivi des retraites, qui peut proposer chaque année une évolution des
624 paramètres. Elle établit une union des institutions et services de retraites (UISR), en charge non seulement du
625 droit à l'information, mais aussi du pilotage des fonctions supports communes aux différents régimes (bases et
626 échanges de données), et de l'objectif de demande unique de retraite et de mutualisation du paiement des pensions.
627 Les conditions sont créées pour un rapprochement progressif des régimes sans besoin d'une fusion formelle en un
628 régime unique. Une homogénéisation du mode d'acquisition des droits et du mode de calcul de la retraite
629 permettrait un pilotage financier unique par les paramètres de revalorisation des salaires et des pensions. Une
630 mutualisation des fonctions supports ferait perdre au Service des Retraites de l'État et à la Caisse des Dépôts et
631 Consignations leur rôle de colonne vertébrale des régimes de retraite de la Fonction publique. La tentation de
632 fusionner l'IRCANTEC en un régime complémentaire unique privé/public, issue d'une fusion entre l'AGIRC et
633 l'ARRCO, se situe dans la même logique. La CGT la refuse, car elle exonère les employeurs publics de leur
634 responsabilité propre vis-à-vis des agents non-titulaires, et les employeurs privés de leur responsabilité de
635 financement des régimes complémentaires, les réserves financières de l'IRCANTEC étant importantes. Les
636 transferts d'emplois vers les collectivités territoriales d'agents de l'État en « service actif » génèrent des reculs
637 statutaires pour les personnels concernés. Le maintien d'un régime obligatoire par capitalisation, le RAFP, régime
638 additionnel de la Fonction publique, pour les fonctionnaires ouvre la porte à la généralisation d'un niveau de
639 retraite par capitalisation obligatoire. La CGT s'oppose à toute forme de retraite par capitalisation. La retraite
640 relève de la solidarité nationale pour laquelle le seul modèle valable est la retraite par répartition. Les crises
641 successives du capitalisme, en détruisant des retraites capitalisées, ont démontré l'absence totale de garantie de
642 pérennité des régimes par capitalisation. A contrario ceux par répartition ont démontré leur capacité de résistance
643 lors des dernières crises.

644

645 **Les revendications fédérales sont les suivantes:**

646

647 **- Départ à 60 ans**

648

648 **- 75% de taux de remplacement**

- 649 - **37,5 annuités**
- 650 - **Reconnaissance de la pénibilité**
- 651 - **Minimum de pension égal au SMIC soit 1800€ brut.**
- 652 - **Revalorisation des pensions avec un rattrapage de 300€ dès maintenant et une indexation assurant**
- 653 **l'évolution de leur pouvoir d'achat.**
- 654 - **Intégration des primes dans le calcul pour le calcul des droits à pension et, corrélativement, suppression**
- 655 **de l'ERAFP**
- 656 - **Revalorisation des droits familiaux et augmentations des crédits sociaux pour les actifs et les retraités.**
- 657 - **Egalité professionnelle femme/homme**
- 658 - **Prise en compte du service actif avec bonifications**
- 659 - **Prise en compte des six derniers mois de traitement pour le calcul à pension.**
- 660 - **Validation des années d'études et de chômage.**
- 661 - **Départ anticipé pour les carrières longues.**
- 662 - **Amélioration fin de carrière avec notamment le retour aux CFA et CPA et coup de chapeau**
- 663 - **Taux de réversion de 50% pour les veufs et les veuves, les partenaires de PACS, les concubins (es).**

664 **Le régime de retraite des Ouvriers de l'État : le Fonds spécial de pension des ouvriers des établissements**

665 **industriels de l'État : Le FSPOEIE**

666 Le FSPOEIE constitue un régime spécial de retraites. Institué par la loi du 21 mars 1928, afin de créer un cadre
667 commun à l'ensemble des ouvriers de l'État, il assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques
668 vieillesse et invalidité des ouvriers des établissements industriels de l'État. La gestion administrative, financière et
669 comptable a été confiée à la caisse des dépôts et consignations. La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant
670 réforme des retraites a modifié la réglementation relative aux retraites des ouvriers d'État. Les décrets
671 d'application n°2004-1056 et 2004-1057 définissent désormais les règles en termes des retraites pour les Ouvriers
672 d'État. Le FSPOEIE n'a jamais excédentaire mais son déficit s'est accentué au fil des politiques d'austérité avec
673 des départs massifs, à la baisse des effectifs et ces dernières l'interdiction de recruter suite aux rapports de la cour
674 des comptes. Aujourd'hui, il n'y pas plus que 35000 cotisants pour plus de 100 000 pensionnés. Une subvention
675 d'équilibre est inscrite chaque année au budget général, par la Direction du budget pour équilibrer les comptes du
676 FSPOEIE

677
678
679 **Un régime en extinction**

680 Le régime de retraite est le point commun à tous les ouvriers d'État. Les gouvernements successifs de ces
681 dernières années ont affirmé leur volonté de le mettre en extinction. La baisse des effectifs, le transfert de 4000
682 OPA dans la FPT, l'interdiction de recruter, la perspective d'un nouveau statut avec le régime général et
683 l'IRCANTEC vont sonner le glas du FSPOEIE

684 **Le revendicatif**

- 685 -**Le maintien du FSPOEIE pour les nouveaux recrutés**
- 686 -**Cotisation sur une base annuelle de 1 825 heures et suppression de l'abattement de 66 heures pour les**
- 687 **ouvriers d'État rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie (décret 2004- 1056).**
- 688 -**Intégration de la totalité des primes dans l'assiette des cotisations.**
- 689 -**Pénibilité création d'un dispositif de départ anticipé à la retraite avec bonification.**
- 690 -**Prise en compte dans le calcul de la pension d'un taux de prime d'ancienneté a 30%**
- 691 -**Extension du dispositif amiantes a tous les OPA ayant été exposés.**
- 692 -**Forfaitisation des heures supplémentaires dans le calcul de la pension.**

693 694 695 **Les originaires d'Outre-mer**

696 Les originaires d'outre-mer pendant près de 70 ans ont été déplacés de leurs territoires en étant déracinés de leurs
697 terres natales, le prétexte le plus utilisé est qu'il n'est pas possible de développer ces ex-colonies françaises, par
698 contre pour les gouvernants, il est plus facile de les faire venir dans l'hexagone pour qu'ils apportent leur savoir
699 faire pour servir l'intérêt général au niveau national. C'est contraire au développement des territoires.

700
701 Pendant plusieurs années, les originaires de l'outre-mer ont dénoncé le manque de développement de leurs
702 territoires et de la Fonction Publique qui est loin des enjeux stratégiques sur ces territoires. En 2016, ce sont les 70

703 ans de la départementalisation des quatre ex-colonies françaises devenues départements d'outre-mer (Guadeloupe,
704 Martinique, Guyane, La Réunion) qui à l'époque était une évolution dans le contexte de l'après guerre, mais
705 aujourd'hui on constate que cela n'a pas permis à ces départements de se développer par manque d'autonomie pour
706 un meilleur développement profitant à toutes les populations locales. Ce qu'ils subissent c'est chômage, manque
707 de pouvoir d'achat, prix à la consommation à la hausse et une grande différence entre ceux qui vivent dans la
708 misère et les autres qui détiennent toutes les richesses venant du travail des salariés qui ne veulent point partager.
709

710 La seule possibilité qui est offerte aux salariés c'est de s'exiler loin de leurs familles et sans retour possible, en
711 minimisant leurs qualifications, diplômes qui permet aux employeurs de les rémunérer en dessous de leur valeur
712 professionnelle. La CGT est la seule organisation syndicale qui prend en compte dans son activité les
713 problématiques particulières de ces salariés. Grâce à la CGT, les originaires ont gagné sur le congé bonifié, l'ex-
714 prime d'éloignement devenue prime spécifique d'installation, de meilleurs tarifs aériens dans le cadre d'un décès
715 d'un membre de sa famille, ...Il reste encore à gagner sur d'autres droits et à maintenir ceux gagnés par la lutte,
716 surtout que beaucoup de chefs de service remettent constamment en cause ces droits. Le lien entre les camarades
717 de la CGT de l'hexagone et ceux des départements d'Outre-Mer a permis de développer les luttes afin que les
718 revendications gagnées dans l'hexagone le soient dans ces territoires en sachant que d'autres revendications qui
719 sont plus spécifiques permettent de faire évoluer les droits et garanties des salariés. Ce sont les luttes de 2009,
720 2011 et 2012 qui ont permis de faire évoluer le quotidien de ces personnels, mais le plus difficile reste à faire :
721 faire appliquer les protocoles obtenus suite à ces luttes. Les restructurations des services du MEDDE à l'époque
722 dans les 5 départements d'Outre-Mer en 2011, ont conduit à la réduction des effectifs, une mobilité restreinte pour
723 le retour des fonctionnaires originaires dans leur département d'origine, des conditions de travail déplorables.
724 Aucune politique de progrès pour les salariés n'a pu se faire vu l'entêtement des gouvernements successifs, aucun
725 acte de progrès n'est constaté. Les circulaires Fonction Publique de 2010 sur une Fonction Publique plus
726 représentative que le bassin d'emploi dans les territoires d'outre-mer est loin d'être respecté et la CGT demande
727 son respect et qu'elle soit appliquée dans tous les services. La CGT est une organisation reconnue dans les
728 territoires d'outre-mer et dans certains services elle est majoritaire ce qui permet de mener des luttes gagnantes
729 pour tous les personnels dans ces services. Après les élections de décembre 2014, la question de la représentativité
730 s'est posée par le refus du Ministère du Travail d'agréger les résultats des confédérations outre-mer à la CGT par
731 un oubli non négligeable dans la loi de 2008 sur la représentativité qui les a complètement oublié, le 51eme
732 congrès confédéral qui s'est déroulé du 18 au 22 avril à Marseille a voté à la majorité de créer une affiliation
733 directe de ces confédérations à la CGT, à ce jour trois ont signé à savoir: La CGT Martinique(CGTM), CGT
734 Mayotte (CGTMa), CGT Réunion(CGTR), les autres confédérations n'ont pas voulu signer cette convention qui
735 pour eux ne leur convient pas sur plusieurs aspects. Depuis 2006, la deuxième abolition de l'esclavage est
736 commémorée pour ne pas oublier cette histoire qui est très important pour l'histoire du pays France.
737

Les revendications des originaires de l'Outre-Mer sont:

Congé Bonifié

- 742 - l'application de la note de la DPSM du 12 mars 2004 sur le congé bonifié avec amélioration en tenant
- 743 compte de nos revendications
- 744 - l'octroi du congé bonifié devrait se faire à partir de deux critères en fonction des faisceaux d'indice
- 745 - l'abrogation de la notion de la résidence habituelle et familiale,
- 746 - la suppression de l'appréciation du chef de service dans le cadre du congé bonifié,
- 747 - la prise en charge du conjoint marié, pacsé ou concubin notoire sans référence à un niveau d'indice
- 748 - le rétablissement du fret avec augmentation de la prise en charge du fret à hauteur de 50kgs
- 749 - le retour aux dispositions du Décret n°53-1266 du 22 décembre 1953 portant aménagement du régime de
- 750 rémunération des fonctionnaires de l'État en service dans les départements d'Outre-Mer, concernant les
- 751 indemnités,
- 752 - le maintien des majorations liées à la vie chère pour les agents bénéficiant du congé bonifié des
- 753 Départements Régions d'Outre-Mer (DROM), Pays d'Outre-Mer (POM) et Collectivité d'Outre-Mer
- 754 (COM)
- 755 - favoriser les départs des enfants en cas de familles recomposées ou en cas de garde alternée
- 756 - la prise en charge des enfants de parents divorcés ou séparés

757 - étendre le bénéfice du congé bonifié (méthode du faisceaux d'indice) aux enfants des originaires de
758 l'Outre-Mer nés sur le continent et entrant dans la fonction publique, et vice- versa

759
760 **Droits Statutaires**

- 761
762 - des droits étendus à tous les originaires de statut public ou privé (agents publics et les ouvriers de l'État)
763 - des droits statutaires particuliers de l'Outre-Mer s'appliquant aux originaires de l'Outre-Mer travaillant
764 dans l'hexagone et ceux travaillant dans les Départements Régions d'Outre-Mer (DROM), Pays d'Outre-
765 Mer (POM) et Collectivité d'Outre-Mer (COM)
766 - la création d'emplois statutaires en Outre-Mer
767 - l'installation de passerelles entre les fonctions publiques de façon à faciliter le retour au pays des
768 originaires de l'outre-mer, nous demandons qu'une priorité soit donnée aux originaires de l'outre-mer à la
769 suite de leur stage.
770 - des facilités de mutations pour les originaires d'Outre-Mer qui souhaitent regagner leur département
771 d'origine,
772 - de plus grandes perspectives d'évolution de Carrière pour les agents en poste dans les DROM, POM et
773 COM
774 - un traitement égalitaire des déroulements de carrières ainsi que des promotions sans discrimination,
775 - le reclassement des personnels suite à l'impossibilité d'exercer leurs missions,
776 - le rétablissement du dialogue social dans les services,
777 - la mise en place des actions de Formation,
778 - la demande que les agents originaires de l'Outre-Mer venant en formation dans l'hexagone soient
779 rattachés au CVRH de PARIS et non celui de ROUEN,
780 - la prise de poste doit être financée par l'administration sans discrimination,
781 - la mise en place partout de CLF (Comité Local de Formation), avec un plan de formation précis,
782 - ouverture des centres de formations dans toutes les disciplines professionnelles, notamment avec la
783 création d'un IRA en Outre-Mer,

784
785 **Mesures Sociales**

- 786
787 -l'application des tarifs préférentiels pour que les agents du Ministère puissent assister aux obsèques de
788 leurs parents proches, nous demandons 8 jours pour assister à l'enterrement et faire les démarches
789 administratives, plus 2 jours de délais de route,
790 - le droit aux colonies de vacances pour les enfants des agents du Ministère travaillant dans les DROM,
791 POM et COM et dans l'hexagone
792 - l'inscription dans la brochure du CGCV de destinations dans les DROM, POM et COM pour l'ensemble
793 des agents du MEDDE
794 - un alignement des prestations Sociales fournis dans le cadre du CCAS dans les départements concernés
795 - l'attribution d'un jour férié payé chômé pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage.
796 - l'amélioration de la prime spécifique d'installation (ex prime d'éloignement), versement à tous les agents
797 titulaires et non titulaires,

798
799 **Continuité Territoriale et Tarification Sociale Aérienne**

- 800
801 - la création d'une agence publique chargée du traitement des billets d'avion et des flux aériens pour
802 l'Outre-Mer
803 - négociations avec les compagnies aériennes d'une réduction du prix des billets d'avion, d'une régulation
804 des flux aériens en direction des DROM, POM et COM et du contrôle des taxes aéroportuaires qui pèsent
805 sur le coût du transport,
806 - la prise en charge des billets d'avion et fret pour les dépendances qui sont rattachées aux DROM, POM et
807 COM dans le cadre des congés bonifiés,
808 - la prise en compte et le paiement des frais de transport et des missions avec titres de transport revalorisés
809 en fonction de la vie chère,
810 -Mesures d'aide au retour au pays,
811 -Prêt à taux 0% pour construire ou acheter un bien immobilier dans un DROM, POM ou COM

812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826

Retraites Retraités

- l'abrogation des lois et décrets supprimant en 2028 les compléments de pension (ITR, etc),
- la réforme des compléments de pension en élargissant les dispositions à tous les agents aux Antilles,
- l'aide au retour pour les retraités,

Mesure Economique

- la mise en place de véritables négociations avec les outils d'évaluation dans tous les territoires d'Outre-Mer avec des mesures applicables à l'ensemble de la population, fonctionnaires compris,
- la mise en place d'une autonomie économique et politique de chaque territoire pour permettre la maîtrise locale du développement endogène et du progrès social.

Ouvriers d'État et Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA)

827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844

Une volonté politique de mettre fin aux ouvriers de l'État.

Parmi les agents publics, une catégorie de personnel est souvent oubliée, il s'agit des ouvriers d'État. Chez les ouvriers d'État comme pour les autres agents de la fonction publique, la perte des missions et des emplois est considérable, en 15 ans c'est la moitié des effectifs qui a disparu. Les gouvernements successifs veulent mettre en extinction ces « corps » spécifiques d'ouvriers d'État mais surtout mettre fin à leur régime particulier de retraite (le Fonds Spécial de Pension des Ouvriers des Établissements Industriels de L'État : FSPOEIE). Deux rapports successifs de la cours des comptes ont ciblé en 2011 et 2012 les ouvriers de l'Écologie (ex Équipement) et de la Défense qui se sont traduits par un moratoire du ministère du Budget interdisant tout recrutement d'ouvrier. Au sein du ministère de l'Écologie, nous distinguons 3 « corps » d'ouvriers d'État : les ouvriers de l'Aviation Civile et de Météo France, les Ouvriers de l'IGN et les Ouvriers des Parcs et Ateliers. Depuis la mise en place du moratoire, l'action syndicale a permis d'arracher quelques recrutements d'ouvriers Aviation Civile, Météo et OPA mais au rythme d'un remplacement pour cinq départs. Par contre aucun recrutement à l'IGN. Il est à noter que sur les 6000 OPA, 4000 ont été transférés dans la fonction publique territoriale et beaucoup d'entre eux opteront pour le statut de fonctionnaire territorial. Les conséquences sont catastrophiques, les restructurations, les délocalisations parfois sur des zones géographiques étendues entraînent l'arrêt des équipes, une perte des missions, leurs externalisations vers le secteur privé mais surtout une perte de compétences qui mettent en péril la continuité du service public.

845
846
847
848
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
860

Conséquences: des missions, des emplois et des règles statutaires en danger

Les ouvriers de l'État ne sont pas des fonctionnaires. Ils sont souvent qualifiés d'agents non-titulaires de la Fonction Publique bien qu'étant sur des postes permanents. Leur position statutaire dans la fonction publique n'existe que par dérogation aux règles des non titulaires. Les ouvriers d'Etat n'ont pas de reconnaissance interministérielle, ils sont gérés par leurs ministères respectifs : au ministère de l'Ecologie, ils sont gérés directement par le ministère ou par délégation par les directeurs d'établissements. Le rapport de la cour des comptes qui a engendré le moratoire, préconise une révision statutaire pour pouvoir continuer à recruter. Cette évolution statutaire pour les OPA a été inscrite à l'agenda social 2013 et vient d'être à nouveau inscrite à celui de 2015-2016. Ce chantier n'a pas démarré en 2013 ni en 2016 au niveau du MEDDE car il est confronté à une commande de Matignon à la Fonction Publique pour travailler sur un quasi statut interministériel autour des missions dévolues aux ouvriers d'Etat. Le projet qui semble se dessiner à la fonction publique n'est pas rassurant car nous ne connaissons pas le périmètre des missions, il s'adresserait qu'aux nouveaux recrutés, ce ne serait pas un statut mais un contrat en CDI avec comme régime de retraite : le régime général et l'IRCANTEC. La fonction publique dispose du dispositif législatif pour l'appliquer avec notamment l'art 36 de la loi Sauvadet qui permet d'embaucher directement en CDI dans la fonction publique

861
862
863
864
865

Le revendicatif

L'avenir des missions et l'évolution statutaire si elle se décline au niveau interministériel va au-delà des seules revendications des organisations syndicales représentatives des ouvriers au sein de la fédération. Le maintien des missions supports et régaliennes des ouvriers d'Etat pose la question des missions techniques de service public ainsi que la continuité et l'avenir du service public. Le recrutement en CDI sur nos missions représente aussi un

866 danger pour le statut des fonctionnaires et rentre pleinement dans la volonté de nos adversaires de vouloir créer
867 une fonction publique de métier en opposition à une fonction publique de carrière et introduire le contrat en lieu et
868 place du statut. La question du statut va conditionner les futurs recrutements, nous ne sommes pas opposés à un
869 toilettage de nos règles statutaires mais pour les améliorer car certaines sont devenues obsolètes. Le sujet du statut
870 ne doit pas dissocier les nouveaux recrutés des ouvriers en place, toute évolution séparée condamnerait les
871 ouvriers en place et isolerait les nouveaux recrutés dans un statut low cost. D'autre part, nous demandons à
872 déterminer le périmètre des missions, nous exigeons le maintien des missions « historiques » mais par contre
873 sommes ouverts à de nouveaux métiers en fonction de l'évolution technologique. Nous exigeons une véritable
874 volonté politique pour recruter sur nos missions.
875

Nous affirmons la position de la CGT et nos grands principes :

- 877 - **La reconquête et la sauvegarde des missions et des compétences - la fin de l'externalisation des missions**
- 878 **des ouvriers d'État vers le secteur privé : stopper l'hémorragie.**
- 879 **-urgence de recrutements massifs et pérennes de personnel à statut ouvrier pour répondre aux missions de**
- 880 **service public y compris régaliennes, et maintenir les compétences au sein de la fonction publique de l'État.**
- 881 **-Une véritable reconnaissance statutaire des ouvriers d'État en interministériel et la création d'un ou de**
- 882 **véritables statuts d'ouvrier d'État (ministériel ou interministériel)**
- 883 **-Les principes de bases : nous n'accepterons pas de statut « low-cost », nous sommes attachés à un ou des**
- 884 **statuts publics liés par la loi et non par des contrats, avec un régime de retraite public. Nous n'acceptons**
- 885 **pas de règles statutaires qui dissocient les nouveaux recrutés des ouvriers en place et qui placeraient les**
- 886 **ouvriers en place dans un corps « mort ».**
- 887 **-Un ou des statuts liés à nos métiers sur des missions ciblées autour de notre conception du service public et**
- 888 **intégrant les missions supports qui sont les nôtres aujourd'hui.**
- 889 **-Des salaires, des classifications, correspondant aux niveaux des qualifications Un ou des statuts préservant**
- 890 **un déroulement de carrière et distinguant le grade et l'emploi**
- 891 **-Pérennisation et amélioration du régime de retraite des ouvriers d'État (Fonds spécial de pension des**
- 892 **ouvriers des établissements industriels de l'État : FSPOEIE)**
- 893 **-Accès à l'ensemble des dispositifs de rémunération ouverts aux fonctionnaires pour les ouvriers d'État**
- 894 **dont le salaire est indexé sur la valeur du point d'indice**
- 895 **-Harmonisation du régime de maladie OPA (décret 72-154) avec celui des fonctionnaires.**
- 896 **-Un régime indemnitaire rénové**
- 897 **- la reconnaissance de la pénibilité avec départ anticipé et bonification.**
- 898 **- l'extension du dispositif amiante a tous les OPA ayant été exposés**
- 899

Les personnels contractuels

Notre démarche syndicale

904 La CGT défend le principe que, sauf dérogation, les emplois publics doivent être tenus par des fonctionnaires. Les
905 dérogations doivent être restreintes mais, dans ce cas, les agents publics non titulaires doivent être traités sans
906 discriminations de salaire, de carrière, de droits sociaux ou de conditions de travail et d'emploi.
907

908 La CGT défend collectivement et individuellement tous les agents non-titulaires depuis les vacataires ou
909 intérimaires jusqu'aux agents de catégorie A+. Elle s'oppose à toutes les formes de précarité et aux mobilités
910 forcées.

911 Elle agit pour la reconnaissance des métiers et des qualifications des agents non-titulaires et pour faire progresser
912 leur rémunération. Mais aussi et surtout pour stabiliser les carrières des contractuels par le biais de l'intégration
913 dans des règlements statutaires ou par une titularisation avec reconnaissance de l'ancienneté. Elle revendique le
914 retour au calcul de retraites sur la base des 10 meilleures années et une gestion saine de l'IRCANTEC. La garantie
915 individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) concerne également les agents contractuels. Elle est loin de garantir le
916 pouvoir d'achat revendiqué par la CGT, qui demande la prise en considération des agents bloqués au dernier
917 échelon, quand ils ont un statut, ou bloqués au même indice, quand ils n'ont même pas de progressions de carrière.
918

919 Le contexte national et local très défavorable pour tous les agents souligne l'importance d'avoir la CGT à leurs
920 côtés, notamment pour les agents contractuels. En effet, plus que d'autres, ils sont en première ligne face aux

921 risques engendrés par le cumul des réductions d'effectifs, suppressions de de missions, des réorganisations, de la
922 précarité sans cesse reconstituée, en particulier dans certains établissements publics, compte tenu des limites des
923 plans successifs de dé précarisation.

924
925 Depuis le protocole « résorption de la précarité » de 2011, avec la décision justifiée de signature de l'UGFF-CGT,
926 l'application de la loi Sauvadet de mars 2012 a mis en lumière les freins persistants et les limites austéritaires à la
927 résorption de la précarité. La modification et l'extension dans le temps des dispositions de la loi Sauvadet, par la
928 loi « Déontologie » du printemps 2016, montrent que notre action aux côtés des agents contractuels est bien
929 nécessaire !

930 **Etat des lieux**

931
932 Outre les services de l'Etat, les établissements publics sous tutelle du ministère et les autorités indépendantes
933 (CNDP, ACNUSA...), sous prétexte d'être des employeurs autonomes, mènent une gestion diversifiée,
934 inégalitaire, voire anarchique des agents non titulaires.

935
936 La CGT demande une gestion plus transparente, des bilans périodiques, y compris celui des titularisations, car
937 l'expérience prouve l'importance des délais en ce domaine.

938 **Environ 1400 contractuels et 600 vacataires, régis par une quinzaine de contrats types différents**
939 **dans les services du MEEM-MLHD...**

940
941 *(NB : la situation des personnels contractuels Ouvriers des parcs et ateliers (Décret de 1965), qui correspondent*
942 *selon leur qualification à des catégories C, B et A, ne sont pas traités ici voir partie OPA)*

943
944 Au fil du temps et des besoins, différents contrats ont été mis en place pour des recrutements de contractuels.
945 Certains de ces contrats types sont en voie d'extinction, soit parce que la population concernée atteint l'âge de la
946 retraite, soit en raison du chantier d'harmonisation lancé en 2015 par la DRH pour transformer certains contrats de
947 gestion locale en CDI selon la loi 86-84 (art. 4).

948
949 Les données des bilans sociaux sont lacunaires et opaques sur le nombre de CDD et de vacataires dans les
950 services. Sur le total de 40 700 ETPT dans les services MEEM et MLHD, 390 ETPT à l'ASN et 11 600 ETPT à
951 la DGAC+ENAC (SERM 2016), **on relève fin décembre 2015 environ 1387 contractuels, dont 295 CDD(285**
952 **en 2014) et environ 600 vacataires.** En catégories, le bilan peut être le suivant : 60 % cat A, 15 % cat B, 25 % cat
953 C. Les 600 vacataires étant à quasi 100 % en cat C.

954 **Effectifs des contractuels des MEEM/MLHD au 31/12/2015 (hors opérateurs)**

955
956

CDD article 4 hors cabinets	231
CDD article 4 cabinets	64
CDI article 4 (y compris les contractuels des cabinets)	212
RIL	20
Sui generis	9
PNT 46	1
DREIF	1
SNEPC (éducation routière)	4
RIN	212
DAFU	4
HN68	9
CETE (contractuels affectés en majorité au CEREMA)	176
SETRA (contractuels affectés en majorité au CEREMA)	31

Médecins de prévention	50
Médecins des gens de mer	18
Berkani de droit public	179
Berkani de droit privé	34
Contractuels lycées maritimes CDD (ACEN ACET)	60
Contractuels lycées maritimes CDI (ACEN ACET)	33
Contractuels EMA	22
PNT 3	17
TOTAL des agents contractuels gérés par SG/DRH/MGS3	1387

(source : bases de données SG/DRH/MGS3)

Les CCP ministérielles regroupées en 6 CCP

957
958
959
960
961
962
963
964
965
966
967

Les élections de 2014 ont illustré que ces personnels sont « peu connus » des directions : regroupements arbitraires sous des sigles méconnus (par ex RIL), mode d'élection obligatoire par correspondance... Moins de 30 % des agents ont voté et 50 % des votes exprimés ont été considérés nuls en raison de consignes d'utilisation des matériels de vote incomprises.

L'arrêté ministériel du 28 octobre 2014 a institué la mise en place de 6 CCP nationales compétentes à l'égard des agents non titulaires, avec les regroupements suivants.

CCP	Représentants du personnel	CGT ou CGT-FSU*
Contractuels CETE et SETRA (ex CAD)	3	1
RIN et HN Catégorie exceptionnelle : HNA1, Directeur d'études Hors catégorie : HNA2, chargé d'études principal 1 ^{ère} catégorie : HNA3	1 2 1	 1* 1*
médecins de prévention	2	?
Agents Berkani de droit public et privé	2	2
Agents sous contrat CDD et CDI y/c cabinets ministériels + ANT (art°4) du CEREMA et CGLLS + RIL/DREIF/C, 46/ SNPEC	5	3*
PNT ex AGEMA et PNT LPM – ACET et ACEN	2	?

968
969
970
971
972
973
974
975
976
977
978
979

Tous les agents publics doivent pouvoir disposer de CAP et de CCP compétentes sur les promotions, les mobilités, les situations individuelles. Les CCP doivent être consultées sur tout licenciement, y compris ceux liés aux remaniements ministériels. Or ces dispositions de l'article 1.2 du décret 86-83 ne sont pas appliquées par tout Des agents se trouvent donc sans aucune forme de concertation ni de dialogue social sur leur évolution de carrière...

Dans les établissements publics : environ 2400 contractuels de droit privé et 3 000 contractuels de droit public

Sur le total de 25 600 ETP dans les établissements publics sous tutelle du MEEM-MLHD (SERM 2016), on relève environ 5 400 contractuels : soit 2400 de droit privé et 3000 de droit public.

- 4 établissements publics emploient, pour des raisons différentes, **2 400 contractuels de droit privé. En raison de leur statut d'EPIC dès leur création (à caractère industriel et commercial)**, les emplois concernés sont à l'**ADEME** (919 emplois sous plafond et 240 hors plafond), ainsi qu'à l'**INERIS** (544 emplois sous plafond et 52 hors plafond). A **VNF** (EPA à caractère administratif depuis 2013), les salariés de droit privé de l'ex VNF (EPIC avant 2013) ont été repris et sont au nombre de 460 (sur un total de 4542 emplois). A l'**ANCOLS**(créée sous forme d'EPA), les 52 contractuels de droit privé de l'ex ANPEECont été repris dans la nouvelle agence aux côtés des fonctionnaires de la MILOS (sur un total de 151 emplois).
- Dans les établissements publics (EPA à caractère administratif) du programme 113 « **Eau et Biodiversité** », **exercent 2534 contractuels de droit public ITA** (ingénieurs, techniques et administratifs) aux côtés de fonctionnaires. Certains établissements publics ont été inscrits lors de leur création sur la liste dite dérogatoire (décret- liste de 1986 modifié) et des textes réglementaires régissent le statut spécifique des contractuels. **6 Agences de l'eau** 1700 contractuels cat. A, B, C avec 6 CCP (la quasi-totalité de l'effectif avec quelques fonctionnaires détachés). **ONCFS** 270 contractuels cat. A, B, C avec 1 CCP (sur 1545 emplois sous plafond et 75 hors plafond). **ONEMA** 160 contractuels cat A, B, C avec 1 CCP (sur 870 emplois sous plafond et 5 hors plafond). **CELRL** 65 contractuels cat A aux ¾ avec 1 CCP (sur 140 emplois sous plafond et 34 hors plafond). Relevant également du programme 113, d'autres établissements publics non inscrits sur la liste dérogatoire ont recruté des contractuels, qui ne relèvent pas de texte réglementaire spécifique par établissement. Une circulaire ministérielle de gestion régissant les rémunérations et les progressions d'indice sur des grilles selon l'ancienneté a été annulée sur recours contentieux au double motif de l'absence de pouvoir réglementaire et de l'atteinte à l'autonomie des établissements... **10 Parcs Nationaux et PNF** 252 contractuels cat A, B, C avec 11 CCP (sur 858 emplois sous plafond et 68 hors plafond). **AAMP** 64 contractuels surtout cat A avec 1 CCP (sur 158 emplois sous plafond et 55 hors plafond). **GIP ATEN** 23 contractuels avec 1 CCP (sur 19 emplois sous plafond et 10 hors plafond).

Un projet de nouveau statut de contractuels commun (AFB /ONEMA, AAMP, ATEN, PNF/ ONCFS, CELRL, 10 PN) prévu à l'article 13 de loi Biodiversité de juillet 2016, sera promulgué par décret. Il régit et intègre dans un **statut commun le « stock » des 834 contractuels (cat A, B, C) après reclassements, à l'exception des contractuels des Agences de l'eau qui demeurent régis par le décret de 2007**. Il détermine les conditions de recrutements des futurs contractuels sur des fonctions dérogatoires (essentiellement en catégorie A pour des qualifications liées à la biodiversité, à l'exception de quelques emplois de cat B ou C dans les Parcs de Guyane et Réunion liés à la maîtrise des savoirs locaux traditionnels). La liste des établissements publics dérogatoires a ainsi été modifiée par un décret de septembre 2015 : outre la fin du statut dérogatoire dans leur ensemble pour l'ONEMA et ONCFS, le décret liste modifié énumère ces fonctions dérogatoires à l'exigence de l'emploi de fonctionnaires, dans la logique de la loi « Déontologie ».

Employés pour l'essentiel au CEREMA les 207 contractuels des règlements CETE et SETRA (services fusionnés avec d'autres dans le CEREMA, nouvel EPA depuis 2014) peuvent également travailler dans des services du MEEM/MLHD.

Nous savons que certains établissements publics recrutent sous forme de vacations ou de contrats courts des postes permanents. *ANAH : 110 contractuels (plafond de 115 emplois)*

Évolution de la gestion, du recrutement des contractuels

Une politique « d'ajustement » qui engendre de la précarité

Les recrutements postérieurs à 1983 (84-16 – art 4) prenaient la forme de CDD de 3 ans x n fois. Depuis la Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, l'employeur public ne peut pas dépasser les 6 années de contrat sans proposer des contrats en CDI. Les pratiques de recrutement de CDD ont continué mais, les durées des contrats ont évolué sous la forme : 3+2+1. Les agents voient ainsi la durée de leurs contrats **se réduire proportionnellement à l'augmentation de leur anxiété** sur les possibilités d'être (enfin !) CDIsés.

1034 Nous constatons une augmentation du recours à des contrats courts, toutes catégories de personnels et pas
1035 seulement de catégorie A (selon la théorie des fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires
1036 correspondant aux qualifications recherchées).

1037
1038 La majorité des contrats sont aujourd'hui centralisés et gérés par la DRH. Dans ce cadre, une harmonisation a été
1039 menée afin de limiter le nombre de contrats CDI différents et pour harmoniser la gestion et dialogue social
1040 concernant les agents. Ceci est un progrès, mais les moyens humains manquent à la DRH pour mener à bien
1041 l'amélioration et le suivi nécessaires de tous les contractuels.

1042
1043 Le recrutement et surtout la gestion des agents contractuels sont mal connus des services de gestion de proximité.
1044 Les contractuels sont confrontés à des difficultés avec les RH locales dans les calculs d'ancienneté, de
1045 rémunération, de retraite ou de refus de reconnaissance de la catégorie hiérarchique inhérente au poste occupé. En
1046 effet, les services RH de proximité sont essentiellement dédiés à la gestion des agents titulaires et n'ont pas les
1047 moyens de répondre aux questions des agents non-titulaires en matière d'évolution de carrière, de retraite, de suivi
1048 médical, etc.

1049
1050 C'est pour cela que la CGT revendique des formations spécifiques pour les agents de RH qui peuvent donner des
1051 informations erronées aux agents non titulaires, notamment aux plus précaires... Les chefs de service ou
1052 directeurs voyant par ailleurs l'intérêt de CDD précaires pour gérer les réductions d'effectifs, ou la contradiction
1053 entre surcroît d'activités et effectifs permanents en baisse continue.

1054
1055 Les établissements publics et les entités dites « indépendantes » (l'ACNUSA, le CNDP, etc.) sont beaucoup trop
1056 « libres » d'orienter leurs recrutements et d'établir leurs propres contrats. Certains pratiquent une gestion douteuse,
1057 voire illégale des CDD et des vacataires. L'écart entre les plafonds d'emplois autorisés et les effectifs hors
1058 plafonds, au vu de la réalité des charges de travail des besoins permanents, fragilise le plus souvent les
1059 contractuels, « variable d'ajustement ». Les meilleurs exemples peuvent être : l'AAMP (intégrée en 2017 à l'AFB,
1060 avec ¼ d'effectifs hors plafonds et beaucoup de CDD), la CNDP (les 7 ETP étant complétés par des stagiaires,
1061 vacataires ou CDD en pour répondre en permanence aux charges de travail), et l'ADEME (EPIC) avec un volet
1062 de CDD élevés.

1063 1064 **Fin de contrat ou de vacances, perception des allocations chômage**

1065
1066 Les agents vacataires se trouvent souvent confrontés à des interruptions du contrat de 2 à 6 mois. Pendant cette
1067 période et avant un éventuel nouveau contrat de vacation, ils doivent percevoir des allocations de chômage.
1068 Or, ils doivent s'inscrire à Pôle Emploi mais les employeurs publics assurent eux-mêmes le financement des
1069 indemnités. Il s'ensuit une série de complications et de confusions pour le CDD/vacataire lambda sur le qui fait
1070 quoi. Les agents ne comprennent pas qui fait quoi pour leur indemnité chômage ni le pourquoi de nombreux
1071 retards de paiement. Certains ministères établissent des conventions avec pôle emploi afin de déléguer la prise en
1072 charge des ex-vacataires. Mais le MEEM « ne pratique pas » ce genre de conventions.

1073 1074 **Retraite des contractuels**

1075 Bien que la retraite des non titulaires relève de la CNAV et de l'IRCANTEC, beaucoup d'actes nécessitent
1076 l'intervention de l'administration du MEDDE : retraite progressive, poursuite ou cumul d'activité, etc. Les
1077 services de la DRH et des RH de proximité doivent être en mesure de répondre sur ces procédures.

1078 Un **correspondant retraite** pour les contractuels est le minimum attendu. (le service des pensions limite son
1079 intervention à celle des fonctionnaires).

1080 1081 **Titularisation – Déprécarisation.**

1082
1083 LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « Sauvadet » a mis en route un plan de titularisation sur la période mars
1084 2012-mars 2016. Cette loi est issue du protocole d'accord de 2011 sur la résorption de l'emploi précaire, que la
1085 CGT a signé en considérant qu'il représentait une avancée pour les agents contractuels même s'il ne répondait pas
1086 à toutes nos revendications.

1087 Elle a été complétée (avec des modifications et des extensions de durée) par des dispositions introduites dans la
1088 loi dite « Déontologie » n° 2016-483 du 20 avril 2016.

1089 Mais les limites de la loi et les blocages dans sa mise en application, ont nuit aux objectifs du protocole. La CGT
1090 ne trouve pas notamment des éléments concrets permettant de :

- 1091 • réussir une titularisation respectueuse de l'ancienneté et de l'expérience
- 1092 • rendre transparent (et freiner) le recrutement des non titulaires précaires
- 1093 • améliorer la gestion de carrière et les conditions de travail des non-titulaires

1094
1095 La titularisation a pris du retard s'agissant de la publication des textes règlementaires d'accueil dans les corps
1096 existants, de l'ouverture des examens ou concours réservés. Les établissements publics sont également intervenus
1097 un retard supplémentaire, dans des conditions d'opacité inadmissibles pour les agents éligibles.

1098 Les chiffres (données bilan social 2014):

1099 2014 : 120 contre 197 en CDD

1100 Postes : 710, admis aux concours : 285

1101 Titularisations : 99 (dont 78 C, 19 B et 2 A)

1102 CDI : 48 A, 35 B et 16 C

1103
1104 A l'été 2016, nous ne disposons que d'informations partielles et antérieures à l'été 2015 sur les CDIisations et
1105 déprécarisations. Mais les établissements restent opaques et leurs pratiques détournées persistent :

- 1106 • non-renouvellement du contrat des agents d'environ 4 ans en poste et remplacement pour un autre CDD,
- 1107 • Recrutements sous forme de vacation du même agent, pour la même mission et ceci pendant une dizaine
1108 d'années. Depuis que les textes ont rendu impossible ce type de recrutement, les vacations ont été remplacées par
1109 des CDD pour le même agent et les mêmes fonctions pour empêcher l'agent de cumuler une ancienneté suffisante
1110 pour atteindre le CDI.

1111
1112 Ainsi, les refus des agents de jouer le jeu de la « déprécarisation » s'expliquent par le cumul de plusieurs
1113 facteurs : la reprise « partielle » d'ancienneté défavorable aux agents, les dysfonctionnements entre DRH
1114 centrale et locale (par ex « obligation » de choisir CDI ou titularisation...), les retards dans le traitement de
1115 dossiers suivis d'une décision d'option à prendre par l'agent sous 8 jours, les blocages d'avancement dans le
1116 corps d'accueil l'agent, le refus d'ouvrir l'accès aux corps MAAF ou MEEM (par ex IAE).

1117
1118 La nouvelle loi « déontologie » du 20 avril 2016 prévoit l'extension du dispositif pour 2/3 années du dispositif.

1119

1120

1121 **Nous revendiquons :**

1122

1123 *En liens étroits avec l'UGFF-CGT et notre travail spécifique sur les contractuels, la CGT demande*
1124 *l'ouverture d'un véritable dialogue avec l'administration sur l'amélioration de la gestion des*
1125 *contractuels et la consultation du CTM sur les principes de recrutement dans les services comme dans*
1126 *les établissements publics.*

1127

1128 **Désignation et formation de correspondants contractuels pour les RH de proximité sur la**
1129 **gestion et les droits (retraite, titularisation, maladie...)**

- 1130 • **Actualisation et amélioration des informations dédiées aux ANT et de la circulaire de gestion**
1131 **des CDD-CDI articles 4 et 6.**

- 1132 • **MMaintien d'une gestion la plus centralisée, la plus cohérente et la plus égalitaire des non-**
1133 **titulaires. Des circulaires de gestion, applicables au plus grand nombre, mais des**
1134 **améliorations sont encore à l'ordre du jour.**

1135

1136 **La CGT demande à l'administration d'exercer un réel pouvoir de tutelle sur les établissements**
1137 **publics et les entités de type autorités indépendantes...Ces derniers ne communiquent pas le**
1138 **nombre des PNT et encore moins la part des recrutements en CDD et vacations.Leurs pratiques**
1139 **actuelles doivent cesser. De même les leçons doivent être tirées des pratiques de faux vacataires,**
1140 **emplois permanents, de certaines DDT (nitrates algues vertes) ou de parcs nationaux...**

1141

1142 • Nous revendiquons des plans de Cdésiation sur tous les emplois permanents tenus par des CDD,
1143 vacataires...Sans attendre les 6 ans de Cdésiation de droit commun ! La comparaison en termes de missions,
1144 qualifications et salaires avec les agents titulaires, doit être la boussole.

1145
1146 *Pour les RIN (catégorie A)*

1147 La CGT revendique :

1148 • la poursuite de la revalorisation du régime indemnitaire des agents, une amélioration des grilles
1149 indiciaires ou équivalentes.

1150 • l'élargissement des quotas de promotion et de reconnaissance en A+, le doublement du % de
1151 promotions à l'échelon spécial des RIN CE et les passages sur la liste 3ème niveau.

1152 • l'examen sans préjugé de tous les agents de catégorie B susceptibles d'être promus en catégorie A

1153
1154 *Pour les Berkani (catégorie C)*

1155 Grâce à l'action de la CGT, très présente pour la défense des agents Berkani, ces agents sont
1156 aujourd'hui considérés comme des contractuels avec tous les droits correspondants et nombreux
1157 d'entre eux ont été titularisés.

1158 La CGT continuera le suivi individuel et social de nombreux dossiers et veillera à ce que chaque
1159 situation trouve une solution la plus positive possible.

1160
1161 Nous revendiquons l'application des augmentations des salaires et évolution des grilles fonction
1162 publique aux grilles de salaires des agents BERKANI.

1163
1164 En matière de titularisation, la CGT continue d'exiger la titularisation sur place de tous les agents,
1165 le droit du choix des nouveaux titularisés, pendant la période de stage, entre la rémunération de stagiaire
1166 titulaire ou celle de contractuel.

1167 Nous demandons la prise en compte des agents titularisés dans l'assiette des promouvables dès l'année de
1168 titularisation, un taux supérieur de promotion pour reclasser les agents de catégorie C le plus rapidement
1169 possible dans l'échelle 4. La CGT veillera à ce que les stages prévus s'effectuent au choix de l'agent, soit
1170 dans son service, soit à l'extérieur de celui-ci. La CGT veillera à qu'ils soient pris en compte pour la
1171 carrière de l'agent.

1172 Un fichier synthétique de suivi individuel depuis l'information jusqu'à la titularisation devrait être mis en
1173 place de façon partagée avec les membres du groupe de suivi administration-syndicats. La CGT attend de
1174 l'extension du dispositif déprécarisation 2016-2018 (loi du 20 avril 2016, modifiant la loi Sauvadet de 2012),
1175 qu'elle soit l'occasion de tirer les leçons des nombreux refus d'acceptation du «bénéfice» du concours.
1176 Notamment les éléments suivants : calendriers de l'envoi des lettres personnalisées et des formations ; le
1177 nombre de postes ouverts par catégorie/corps avec ouverture sur les IAE, l'envoi d'une information
1178 complète aux agents en précisant bien les critères d'analyse de la proposition qui leur sera faite, la
1179 réalisation de simulations de traitement et évolution de carrière.

1181 **Jeunes diplômé.e.s**

1182 La réalité massive des jeunes, c'est la précarité dans l'accès à l'emploi.

1183 Les jeunes dans nos services, ce sont des stagiaires, des CDD, des thésards (également CDD), qui peuvent être
1184 détenteurs de diplômes de différents niveaux. Ce sont aussi, naturellement des jeunes qui viennent de passer un
1185 concours, qui sortent d'une des écoles du ministère avec le statut de fonctionnaires. Malgré la baisse des
1186 recrutements, ils représentent une part notable des agents des différents corps. 10% des attachés ont moins de 30
1187 ans, 20% des ITPE, 10% des IPEF. Dans tous les cas, ils souhaitent s'engager dans leur travail, contribuer à des
1188 réalisations du service public, et se construire au travers de l'expérience professionnelle. Pour certains, le passage
1189 dans la fonction publique est un épisode d'un parcours précaire (va-t-on prolonger mon CDD ?) qu'ils inscrivent
1190 dans leur (difficile) insertion dans le monde du travail. Pour d'autres, ils se sont souvent engagés dans la fonction
1191 publique avec l'idée d'être utile, de faire valoir leurs connaissances et leur créativité. Il s'agit aussi de réussir leur
1192 parcours dans une école du ministère, et de s'intégrer ensuite dans les services, sans forcément envisager de rester
1193 toute leur carrière dans un des établissements publics ou dans le ministère. Ils veulent être reconnus et ne
1194 souhaitent pas être corvéables à merci. Les stages ne sont pas toujours rémunérés, les CDD payés au plus juste,

1195 pas nécessairement en rapport avec leur diplôme et encore moins leur expérience professionnelle, les salaires de
1196 début des grilles des fonctionnaires sont indigents. Les primes apparaissent d'emblée comme indispensables !Le
1197 concret des stages, ou des CDD n'est pas toujours à la hauteur de ce que peuvent attendre ces jeunes. Dans les
1198 écoles de formation dépendant du ministère, l'enseignement reste de haut niveau, mais...avec quelle pérennité face
1199 à la diminution constante des moyens des écoles. Au moment de l'affectation se posent souvent différents
1200 problèmes : logement d'abord, procédure de choix de l'affectation frustrante, affectation sur des postes vacants
1201 parfois sans tuitage, et parfois sans véritable encadrement, permettant la transmission de l'expérience, dans le
1202 contexte de réformes successives qui ne facilitent pas de donner un sens à son travail.
1203

1204 Quel rapport avec le syndicalisme ?

1205 Le plus souvent les jeunes diplômés ont un rapport distant avec le syndicalisme qu'ils découvrent parfois à l'école,
1206 et plus souvent dans les services, pour peu que l'organisation syndicale soit présente. Pourtant l'enjeu de la
1207 syndicalisation des jeunes est crucial pour qu'ils puissent se faire entendre et pour l'avenir de tout le syndicalisme.
1208 Nos administrations l'ont bien compris et développent les initiatives de management, tout particulièrement en
1209 direction des jeunes cadres. La CGT et ses organisations spécifiques de l'OFICT et de l'UGICT doivent se
1210 redéployer vers les jeunes diplômé.e.s et trouver avec eux les modes d'action spécifiques pour la défense de leurs
1211 intérêts et de leur avenir. La prise de contact de nos organisations avec les jeunes, l'organisation du débat avec eux,
1212 le renforcement de notre visibilité dans les écoles, un accueil réel et adaptés des jeunes diplômés, salariés ou
1213 stagiaires dans les services sont incontournables
1214

1215 **Formation professionnelle**

1216 Redonner toute sa place à la formation professionnelle alors qu'elle est devenue un outil de management des
1217 agents.

1218 Depuis plusieurs années, la réforme territoriale et la réforme de l'Etat impactent fortement le contenu de nos
1219 missions, l'organisation des services et ont des conséquences sur les besoins en qualifications et en compétences
1220 des agents. L'Etat se recentre sur des missions pour l'essentiel dites « préventives et sécuritaires » et abandonne ,
1221 au fur et à mesure des années les missions dites « de production ». Une nouvelle organisation spatiale centrée sur
1222 les régions, les métropoles, les intercommunalités s'est mise en place. Dans ce cadre, l'organisation du service
1223 public pourrait s'articuler différemment suivant les volontés des conférences territoriales locales et des élus
1224 locaux. Pour l'Etat, il s'agit d'accompagner les collectivités territoriales dans une « co-construction » partenariale.
1225 L'introduction du numérique à grande échelle, nouvelle interface entre l'utilisateur et l'administration redéfinit les
1226 contours du service public dans ses formes d'accès et nous interroge sur les notions de proximité. De même, la
1227 généralisation du télétravail dans les services bouleverse les méthodes de travail, les relations hiérarchiques, et les
1228 collectifs de travail. Pour la CGT, le travail reste source d'émancipation et créateur de lien social. C'est la
1229 transcription capitaliste du travail en emplois qui pose problème. Seul le travail est créateur de richesses. La
1230 circulaire sur l'ingénierie territoriale du 10 mars 2016 donne des précisions importantes quant à la place et au rôle
1231 de l'Etat. Une page vient de se tourner ! Nous avons à faire face à un nouveau positionnement de l'Etat : Un Etat
1232 expert, Etat incitateur, Etat facilitateur au service du développement des territoires dans le cadre de la transition
1233 énergétique. Ce qui implique un changement dans la nature de nos missions, l'organisation de nos services, et nos
1234 besoins en personnels. Le tout sur fond de crise et de réduction du rôle et du périmètre de l'Etat. La situation de
1235 la formation professionnelle dans nos ministères avait déjà profondément évolué. D'un outil de formation initiale
1236 et continue « au service des agents et des usagers » l'administration en a fait un outil de management au service
1237 de ses politiques. Pour la CGT, la formation doit redevenir un des moyens d'émancipation (culturel, éducatif,
1238 social) des agents et de construction de leurs parcours professionnels au sens ou la CGT l'entend. Dans un
1239 séminaire destiné au haut encadrement, le Secrétaire Général du MEEM réfléchit à l'avenir de nos Ministères et
1240 pose six questions dans les domaines suivants :Ecologie, Economie ,Energie, Numérique, Culture, Démocratie
1241 avec un fil conducteur : Comment ces thèmes affectent-ils l'avenir de nos Ministères et l'organisation de nos
1242 services?

1243 Par ailleurs, la nouvelle Ministre de la Fonction publique a évoqué fin mars dernier la gestion des ressources
1244 humaines en mettant l'accent sur « la question des parcours professionnels de façon à anticiper les nouveaux
1245 besoins de l'administration et à favoriser la mobilité des agents ». Selon elle, la gestion des personnels doit
1246 changer ! Elle en veut pour preuve le rôle nouveau de la DGAFP avec les SG des Ministères : Une DGAFP qui
1247 devient DRH de la fonction publique de l'Etat. D'ailleurs, dans une réunion récente, le Directeur Adjoint du

1248 personnel de nos Ministères, soulignait : « Nous changeons de modèle dans nos Ministères avec un nouveau jeu
1249 d'acteurs. Nous sommes un ministère vieillissant. Nous devons revoir le management, et construire la DRH du
1250 XXIème siècle.». Rappelons que dans nos ministères, le choix de la gestion « par les compétences » a été fait de
1251 longue date. Celle-ci est de type patronal avec une gestion par objectifs individuels et obligation de résultats, où
1252 les plus méritants sont, bien sûr, récompensés. La notion de parcours professionnels s'inscrit donc dans cette
1253 politique, et c'est bien l'administration qui définit et choisit, en fonction de ses objectifs et de ses priorités, le
1254 parcours de l'agent! Dans ce système, c'est à l'agent de maintenir, voire de développer son « portefeuille de
1255 compétences » afin de parfaire son « employabilité » vis-à-vis de son employeur.

1256 C'est tout l'enjeu des entretiens professionnels, où l'agent se voit fixer des objectifs en matière de formation.
1257 Rappelons que le cadre organisationnel de la formation au sein de nos Ministères est fondé sur le couple
1258 « compétences formations ». La droite, si elle revient au pouvoir, se prononce pour la suppression des corps et
1259 leur remplacement par des cadres d'emploi, le passage à 37 heures hebdomadaires, la fin du statut, et la montée en
1260 puissance du contrat dans les recrutements. Elle souhaite instaurer une suppression de 300 000 emplois durant le
1261 prochain quinquennat !

1262 Pour la CGT, il convient de rompre avec ce système ! Il faut redonner sens aux collectifs de travail. Cela induit
1263 une rupture avec le management individuel par objectifs que nous connaissons aujourd'hui. Il convient de gérer
1264 les personnels autrement, le moment est venu de rompre avec le « néo-taylorisme ». Il faut considérer les agents
1265 publics comme des fonctionnaires citoyens et les gérer en conséquence. Ce changement implique notamment de
1266 travailler différemment et de redonner sens aux collectifs de travail. Evidemment, il faut rompre avec le mode
1267 d'évaluation individuel actuel et passer à « une évaluation des actions » confiées aux agents. La formation doit
1268 cesser d'être une formalité et devenir un vecteur d'enrichissement personnel et collectif. La CGT n'est pas
1269 formellement opposée à la gestion des compétences à la condition du respect du couple « qualifications-
1270 compétences » en matière de ressources humaines, ce que permet le statut de la fonction publique actuelle.

1271 Recrutement :

1272 La CGT se prononce pour un recrutement par concours, garant de l'égalité républicaine face à l'emploi public.
1273 Le recrutement par concours permet des embauches différenciées pour couvrir les besoins de l'administration.
1274 Rappelons que la formation post-concours et la formation continue permettent à l'agent de développer ses
1275 connaissances et ses compétences tout au long de son parcours professionnel.

1276 Ecoles : Quel avenir ?

1277 Le ministère s'appuie sur le réseau des écoles d'ingénieurs et de techniciens :

1278 -8 en tutelle directe (ENPC, ENTPE, ENTE, ENSG, ENM, ENAC, ENSM, ENSAM), en fait pour
1279 certaines avec une forme de co-tutelle avec le ministère de l'enseignement supérieur et recherche ;*

1280 -3 en co-tutelle (ENAG, INSTN, IFP School);*

1281 -1 en tutelle du ministère de l'Agriculture (ENGEES).*

1282 Il n'y a pas d'écoles de formation des cadres dits « administratifs ». La situation des écoles est un peu différente
1283 de l'une à l'autre car certaines sont des Etablissements Publics de plein droit (ex/ ENPC, ENTPE,...), d'autres
1284 intégrées dans des Etablissements Publics (ex. : ENSG) et enfin certaines des services ministériels (ex. : ENTE).
1285 La plupart de ces écoles ont une triple mission : formation initiale, formation continue, recherche. Comme les
1286 autres services, elles sont soumises aux contraintes budgétaires, aux réformes sur l'enseignement supérieur et la
1287 recherche, aux transferts de missions vers les collectivités territoriales, aux transformations des missions des
1288 ministères, avec des effets sur le recrutement des cadres techniques et le développement des activités de recherche.
1289 Ces écoles n'échappent pas au paysage fortement concurrentiel de l'enseignement supérieur – recherche. La
1290 question budgétaire devient un vrai sujet de préoccupation, comme c'est le cas pour de nombreuses universités et
1291 autres grandes écoles. La plupart des écoles subissent une baisse des dotations pour charges de service public, les
1292 conduisant à la recherche de ressources propres (formation continue, recherche, mastère, taxe d'apprentissage,...),
1293 difficile à trouver dans le contexte concurrentiel et économique en crise. Le modèle économique actuel des écoles
1294 atteint ses limites, un autre modèle est donc à construire. Elles connaissent aussi une crise des recrutements de
1295 fonctionnaires Etat.

1296 Quel avenir pour les écoles ?

1297 Les écoles ministérielles constituent un élément important du paysage de l'enseignement supérieur et de la
1298 recherche. Elles devraient pouvoir disposer des moyens nécessaires pour continuer à produire de la recherche et
1299 de la formation de haut niveau. C'est dans ce cadre que se construit l'avenir des écoles ministérielles, pour
1300 répondre aux besoins en particulier d'aménagement de notre pays et de coopération avec d'autres pays. C'est une
1301 tâche urgente impliquant d'avoir une vision claire de ce qu'elles doivent être. Des points d'appui possibles
1302 existent pour construire cet avenir, comme la qualité actuelle de ces écoles, leurs spécificités, leur implication
1303 dans le réseau des établissements de formations supérieurs, le développement de partenariats avec d'autres écoles
1304 et d'alliances entre elles (réseau des écoles). Ce réseau national doit être visible et cohérent. Le développement et
1305 les partenariats internationaux sont des atouts importants à développer. Elles ont un rôle social important pour
1306 permettre à tous les jeunes de pouvoir poursuivre des études supérieures quelle que soit leur situation financière et
1307 qu'ils se destinent au secteur public ou au secteur privé. Cela doit permettre d'attirer les étudiants et former les
1308 futurs cadres, tant du secteur public que du secteur privé, dans les domaines de compétences du ministère.

1309 Pour ce qui concerne le service public, la question des écoles de cadres techniques nous interroge sur la place et le
1310 rôle de ceux-ci dans les services, donc à la fois sur les missions et la « gouvernance » des services, sur la
1311 qualification, les compétences nécessaires et la gestion de ces cadres techniques. Nous avons donc besoin de
1312 réflexions et de propositions globales et cohérentes sur ces sujets.

1313 Pour la CGT, ces écoles ont toutes leurs places dans le champ, même concurrentiel, de l'enseignement supérieur –
1314 recherche. Dans le contexte actuel, le statu quo paraît difficilement viable à moyen terme. L'avenir passe donc par
1315 des évolutions sans doute importantes à définir.

1316 Il faut répondre à des questions comme

1317 -Quelle formation ? Quelle recherche ?

1318 -Quel modèle économique ?

1319 -Faut-il des partenariats ou/et des regroupements entre différentes écoles ministérielles ou avec d'autres ? Quelles
1320 alliances ou partenariat à l'international ?

1321 -Jusqu'où doit être poussée l'intégration dans les COMUE ou associations universitaires ?

1322 -Faut-il maintenir une tutelle ministérielle ou avoir une tutelle ministère Enseignement supérieur –Recherche ?

1323 -Quels recrutements et quelles formations pour les agents publics Etat ?

1324 CMVRH et CVRH :

1325 C'est la maîtrise d'ouvrage régionale et centrale qui définit les besoins de formation en fonction des priorités et
1326 passe commande à des opérateurs internes (CVRH, IFORE...). L'interministérialité de la formation s'organise en
1327 formations « généralistes » et en formation « métiers ». La charte de déconcentration aura des conséquences sur la
1328 gestion et l'organisation des services et des agents. L'administration ne s'oriente-t-elle pas vers une
1329 déconcentration massive au niveau régional en mettant en place une gestion par « bassin d'emploi » incluant les
1330 trois versants de la fonction publique ? Dans ce cadre, que deviendraient les recrutements et la politique de
1331 formation selon les besoins déclinés d'une gestion régionale ? Notons que les CVRH subissent une baisse
1332 drastique (moins 12 postes) de leurs effectifs pour 2016. De ce fait, ils sont confrontés à une spécialisation de leurs
1333 tâches et à une mutualisation de leurs moyens. Pour la CGT, les CVRH sont indispensables à la formation de tous
1334 et au maillage territorial. Ne faut-il pas envisager un renforcement des actions de formation tant en
1335 interministériel, que vers la fonction publique territoriale ?

1336 **Nos revendications en matière de formation professionnelle et continue**

1337 **La formation doit redevenir un outil au bénéfice de la qualification des agents et de la réalisation de nos**
1338 **objectifs publics.**

1339 **La CGT revendique que 10 % du temps de travail soit dévolu à la formation continue qualifiante et**
1340 **diplômante, ainsi qu'aux dispositifs de formation professionnelle.**

1341 **La CGT revendique une augmentation des crédits de formation afin de permettre un accès de tous à ces**
1342 **dispositifs.**

1343 **Un plan stratégique de formation doit être mis en place dans nos ministères.**

1344 **La formation doit redevenir une priorité dans le pilotage des services. Elle doit être dotée de moyens**

1345 **financiers, matériels et humains « en tant que de besoin ».**

1346 **La formation professionnelle continue doit être accessible à toutes et tous, quelque soit l'âge, le sexe, la**
1347 **période de la vie et l'emploi occupé.**

1348 **Elle doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel. Les plans de formation dans les**
1349 **établissements et services doivent être présentés et négociés avec les partenaires sociaux. Les commissions**
1350 **locales de formation doivent être réactivées.**

1351 **L'administration développe de plus en plus la « e-formation », outil individuel entre tous. La CGT**
1352 **revendique un cadre pour cette pratique, ainsi que des tuteurs pour accompagner les stagiaires. Par ailleurs**
1353 **le réseau des formateurs internes et des tuteurs doit être évidemment développé.**

1354 **Dans le cadre d'une politique déconcentrée au niveau régional, que le gouvernement souhaite**
1355 **manifestement développer, ce dont la CGT exprime les plus grandes réserves, ne faut-il pas envisager la**
1356 **mise en place d'outils et de politiques de formation construits dans la transparence et le dialogue, au**
1357 **bénéfice du service public et des agents ?**

1358 **Depuis la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, le DIF est supprimé. Pour la CGT le bilan du**
1359 **DIF est négatif. Ce dispositif fort complexe n'a pas répondu aux attentes des agents. Le gouvernement ne**
1360 **propose pas de mettre en place le compte personnel de formation applicable dans le privé.**

1361 **Pour autant, la CGT se prononce pour un « Nouveau Statut du Travail Salarié » qui concerne l'ensemble**
1362 **du salariat, public et privé, et qui doit permettre à chaque salarié.es, tout au long de sa vie, de disposer**
1363 **d'un certain nombre de droits cumulatifs, et transférables. Dans le cadre des évolutions à venir, et de la**
1364 **volonté des agents de construire des « parcours professionnels » et des « mobilités choisies et non**
1365 **imposées », en particulier au sein d'un bassin d'emploi, ne faut-il pas envisager de mettre cette question au**
1366 **débat, et de construire les garanties collectives qui s'imposent !**

1367

1368 **Egalité professionnelle femmes/hommes**

1369 L'inégalité professionnelle femmes/hommes c'est encore notamment :

1370 -17,4% d'écart salarial entre femmes et hommes dans la Fonction Publique (rapport annuel FP 2014)

1371 -la sous-représentation des femmes aux postes d'encadrement (postes de direction 26% F et 54% H)

1372 -les femmes majoritaires chez les non-titulaires

1373 -les femmes majoritaires dans la filière administrative

1374 -la détérioration des relations de travail, conséquences en terme de conditions de travail et de risques psycho-

1375 sociaux

1376 L'égalité professionnelle femmes – hommes peine à dépasser la volonté de façade. Alors qu'un accord fonction

1377 publique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est signé le 8 mars 2013, la charte égalité

1378 femmes-hommes mise en place en 2010 prend fin dans notre ministère. Il faudra de très

1379 nombreuses réunions pour que l'administration accepte de prendre en compte les propositions de la CGT, qui

1380 s'y est fortement investie. Toutefois la DRH refuse le principe d'un accord ministériel et choisit le cadre moins

1381 contraignant d'une charte pour les années 2014 à 2017, assortie d'un plan d'actions. Les réunions de suivi pour la

1382 mise en œuvre de ce plan montreront l'insuffisance des moyens et de volonté politique pour que les engagements

1383 ministériels se traduisent par des améliorations substantielles dans l'égalité des rémunérations et des

1384 carrières entre les femmes et les hommes, dans la mixité des filières, dans l'articulation des temps de vie

1385 professionnelle et privée et dans la prévention du sexisme et des violences faites aux femmes. Cependant, des

1386 avancées se concrétisent par exemple par la mise en place d'un réseau de référente/référents ou de formations

1387 « égalité » mais les 2 souffrant d'une absence de moyens et d'impulsion pour dégager une véritable efficacité.

1388 Nous avons également obtenu de nombreuses informations genrées grâce à la mise en place du Rapport de

1389 Situation Comparée (RSC), tant dans les bilans sociaux que dans des études portant en particulier sur les

1390 rémunérations. Le sujet de l'égalité s'ancre progressivement dans les échanges avec l'administration et au sein de

1391 la CGT. L'absence d'un collectif fédéral égalité professionnelle, d'un réseau de camarades formés et investis sur

1392 ces questions et d'engagement de la direction sur la parité dans les mandats et les responsabilités syndicaux nous
1393 pénalise et restent donc à construire pour les années à venir.

1394 **Le revendicatif:**

- 1395 - **appliquer l'approche de l'égalité dans toutes les négociations, projets de lois, textes réglementaires**
- 1396 - **lutter contre les stéréotypes et les discriminations; former et sensibiliser les membres de jurys**
- 1397 - **intégrer la question de l'égalité dans la formation initiale notamment dans les écoles**
- 1398 - **présidence alternée des jurys de concours**
- 1400 - **développer des formations courtes et de proximité**
- 1401 - **veiller à une gestion équilibrée des avancements et promotions**
- 1402 - **constituer des «vivières» pour l'accès aux postes à responsabilité**
- 1403 - **travailler à l'équilibre femmes/hommes dans notre représentativité syndicale dans et hors CGT**

1404 **Conditions de travail**

1405 **Effectifs**

1406 Dans nos ministères dits « non prioritaires », aucun service ou établissement n'est épargné. Et ces réductions
1407 d'emplois se cumulent année après année ! Écologie, Biodiversité, Changement climatique, Risques naturels et
1408 technologiques, Entretien, sécurité et exploitation des infrastructures...Les besoins sont criants. La communication
1409 et les discours gouvernementaux fleurissent avec les grands événements (COP 21, inondations, congrès du
1410 logement social, annonce d'une Agence Française Biodiversité pour 2017...). Mais les faits sont têtus.

1411 Par comparaison avec 2015 les réductions 2016 sont de 1468 emplois. Elles se répartissent ainsi :

- 1412 - moins 671 au MEDDE,
- 1413 - moins 261 au MLETR,
- 1414 - moins 100 à la DGAC,
- 1415 - moins 436 dans les établissements publics.

1416 Sans compter des centaines de postes vacants non pourvus

1417 436 nouvelles suppressions d'emplois en 2016 dans les établissements publics visant toutes les missions. Ainsi en
1418 9 ans l'austérité (RGPP depuis 2008 puis MAP en 2012) et la volonté de laisser plus de place aux groupes privés
1419 dans tous les domaines publics d'expertise, d'ingénierie et de contrôle, ont supprimé des milliers d'emplois
1420 publics.

1421 **Ministère du Logement et de l'Habitat Durable**

1422 Suppression de 977 emplois de 2014 à 2016, de 13 477 à 12 500.

1423 Les effectifs par catégories, évolution de 2015 à 2016 (les A se maintiennent, de 2 677 à 2 696, les B reculent, de
1424 5783 à 5 685, les C s'écroulent de 4347 à 4 119).

- 1425 -Administration centrale : de 834 à 816
- 1426 -Services régionaux (DREAL) : de 2 345 à 2299
- 1427 -Services départementaux : de 9 406 à 9168

1428 En 2016, les emplois des trois opérateurs sous tutelle MLHD sont au nombre de 293 en baisse de - 5 (ANAH,
1429 ANCOLS, CGLLS).

1430 -Météo-France : - 78 ; 3716 / 3080. En 9 ans - 636 emplois !

1431 -IFSTTAR : - 30 ; 1194 (INRETS + LCPC) / 1033. En 9 ans - 161 emplois !

1432 -INERIS : - 11 ; 570 / 544. En 9 ans - 26 emplois !

1433 -ADEME : - 19 ; 858 / 907. En 9 ans + 49 postes qui ne suffisent pas à intégrer les précaires en les CDIant !

1434 -Eau et Biodiversité : - 76 ; Parcs Nationaux, ONCFS, ONEMA, Agences de l'eau, CELRL... 5326 / 5301. En 9
1435 ans - 25 emplois malgré la création de nouveaux établissements.

1436 -CEREMA : - 128 ; 4106 / 3024. En 9 ans - 1082 emplois !

1437 -IGN : - 32 ; 1908 (1718 IGN + 190 IFN) / 1575. En 9 ans - 333 emplois !

1438 -ENAC : - 16 ; 737 / 812. En 9 ans + 75 emplois.

1439 -ANAH : - 2 138 / 115. En 9 ans - 23 emplois !

1443 **Ministère de l'Ecologie, de l'Energie et de la Mer**
1444 Suppression de 1477 emplois de 2014 à 2016, de 34 641 à 30 722(en tenant compte de transferts liés en 2014 à la
1445 création du CEREMA)
1446 Les effectifs des A de 9 388 à 9 168, B de 12 316 à 10 582, C de 12 059 à 10 972, reculent...
1447 Administration centrale : de 3 582 à 3507
1448 Services régionaux (DREAL, DIR, DIRM) : de 17 816 à 17 447
1449 Services départementaux : de 4 738 à 4361
1450
1451 Autorité de sûreté nucléaire (ASN) : une exception à la règle générale car les effectifs de l'ASN (budget sur le
1452 programme 181 Risques) augmentent enfin en 2016 de 30 emplois (392 en 2016 contre 363).
1453
1454 DGAC : 12 343 (2008), 10 925 (2014) à 10 726 (2016). Depuis 2008, 1617 emplois ont été supprimés dans les
1455 services de la DGAC
1456
1457 En 2016, les emplois des opérateurs sous tutelle MEEM sont au nombre de 25 311
1458 Total emplois 2016,43 222 (MEDDE 30 722 + MLETR 12 500) + DGAC 10 726 : 53 948
1459 En 2009, ce plafond d'emplois était de 69 828 emplois.
1460
1461 Total emplois 2016 Établissements Publics 25 604 (opérateurs MEDDE 25 311 + MLETR 293). En 2014 à
1462 structure comparable des établissements publics ce total était de 26 146.
1463
1464 Les ministres passent... mais ils ne défendent ni les effectifs, ni les missions. L'austérité imposée par Bercy et
1465 Bruxelles frappe à l'aveugle. Elle se cumule année après année au prix de la productivité pour les personnels et
1466 d'abandons de services publics. Elle met en danger nos capacités, nos compétences, pour assurer des missions
1467 essentielles. Cela est irresponsable !
1468

1469 **Temps et charges de travail**

1470 **Constat**

1471 -suppressions continues d'emplois
1472 -réorganisations permanentes des services ;
1473 -maintien des objectifs de production
1474 -émiettement des garanties collectives liées aux transformations de services (établissements publics)
1475 -formalisation de « chartes des temps » légitimant un temps de travail qui ne respecte pas l'instruction RTT de
1476 2011 ni la réglementation nationale et européenne
1477 -persistance de la culture du présentisme, défavorable à la reconnaissance professionnelle des femmes
1478 -déséquilibre persistant dans la répartition des temps partiels
1479 -dépassements des dérogations
1480 -non respect massif des garanties minimales,
1481 -utilisation amplifiée du numérique qui impose une disponibilité quasi permanente ;
1482 - détournement du télétravail et du travail en site distant dans un esprit d'adaptation aux restructurations et aux
1483 baisses d'effectifs plutôt que pour l'amélioration des conditions de travail des agents
1484 -allongement des temps et alourdissement des charges de travail.
1485 -Les CET comme palliatif à l'impossibilité de récupérer ces heures ou de prendre ces jours de récupération.
1486 -Importance des écrêtements en horaires variables
1487 -non prises en compte de tous les temps travaillés
1488 -impact sur la santé physique ou mentale, avec le développement de situations d'épuisement professionnel (burn
1489 out) ou de « mise sur la touche » (born out) ;
1490 -difficultés de plus en plus grandes à produire un travail de qualité,
1491 -impacts négatifs sur la « productivité »,
1492 -dévalorisation de l'image du service
1493 -dégradation des relations et de l'ambiance au travail (conflits, isolement, souffrance...)
1494 -conséquences sur la vie sociale et familiale
1495
1496 Points d'appui

- 1497 -attachements aux JRTT
1498 -aspirations croissantes à concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
1499 -avancées nécessaires en matière d'égalité professionnelle.
1500 -fragilisation juridique de l'administration avec le développement d'une jurisprudence rappelant les obligations de
1501 l'employeur, public ou privé, en matière de santé et sécurité des salariés comme de suivi des temps et des charges
1502 de travail ;
1503 -mise en place d'un comité pérenne de « suivi de l'application de la réglementation du temps de travail » ;
1504 -création d'un groupe de travail ad hoc au sein du CHSCT Ministériel pour faire des propositions concernant les
1505 « conditions et charges de travail » : droit à la déconnexion, les charges de travail, adéquation objectifs/ moyens
1506 ou d'autres impactant le temps de travail et son organisation.
1507

Revendications fédérales .

La CGT exige de l'administration qu'elle respecte les garanties minimales et le cadre des dérogations prévues dans l'instruction de 2011.

Nous demandons :

Pour préserver sa santé et bien travailler

- le décompte de toutes heures travaillées, y compris pour les cadres au forfait en jours, les agents en télétravail et ceux en mission ;**
- la prise en compte systématique des temps de déplacement et leur récupération via des systèmes de décompte adaptés type « doubles compteurs » ;**
- le paiement ou la récupération des heures supplémentaires pour toutes les catégories ;**
- la limitation des forfaits en jours aux seuls cadres de direction ;**
- la limitation à 2 le nombre de jours de télétravail par semaine avec maintien du poste personnel dans le service**
- une évaluation formalisée des charges de travail lors de l'entretien annuel, en complément d'une évaluation collective du travail ;**
- une formalisation de tous les intérimis avec allègement consigné des tâches habituelles,**
- la restitution individuelle et annuelle de toutes ses heures de travail (dont heures écartées, heures enregistrées mais non comptabilisées : application de la loi droits et libertés informatiques de 1978)**
- la mise en place de dispositifs d'alerte gradués et en temps réel de la hiérarchie en cas de non respect des garanties minimales ;**
- l'application immédiate de mesures préventives pour éviter le renouvellement des dépassements aux garanties minimales (renforcement des effectifs, adaptation des charges de travail...)** ;
- l'information systématique des CHSCT du non-respect des garanties minimales et un examen collégial des causes**
- une synthèse concernant le respect des garanties minimales dans les bilans sociaux ;**
- la création de commissions de suivi des charges et temps de travail au sein des CHSCT ;**
- La définition d'une offre de formation au plus près des besoins des encadrant-e-s sur leurs obligations en matière de protection de la santé mentale et physique et de la sécurité des agents placés sous leur autorité, en associant le CHSCT à la définition des cahiers des charges ;**
- la suppression de la proratisation des jours RTT en cas de maladie.**

Pour renouer avec le progrès social et sociétal

- un droit effectif à la déconnexion, formalisé avec le CHSCT, inscrit dans les règlements intérieurs, formalisant les dispositions opérationnelles de sa mise en oeuvre, par exemple :**
- déconnexion automatique des serveurs en fonction de plage horaire ou de jours donnés**
- blocage des communications à partir des serveurs informatiques entre 20h et 7h et le week-end ;**
- destruction automatique des mails en cas d'absence avec information à l'auteur**
- message automatique de mise en garde en lien avec les garanties minimales**
- mise en place d'une traçabilité des émissions de mails en dehors des heures de service avec information de la hiérarchie et des membres des CHSCT,**
- limitation de l'amplitude d'ouverture des services,**

- 1552 • la fermeture des services en dehors des plages de travail réglementaire,
1553 • une négociation sur l'encadrement de l'usage des TIC, pour protéger le repos et la vie privée ;
1554 • dès aujourd'hui, le recensement de toutes les heures supplémentaires effectuées et leur traduction en
1555 termes d'ETP par corps et métiers ;
1556 • la mise en place concertée de plans de recrutement, au regard des heures effectives de travail et de la
1557 charge de travail des agents ;
1558 • l'abaissement de la durée légale hebdomadaire de travail à 32h avec les embauches équivalentes, sans
1559 perte de salaire, et pouvant s'organiser sur 4 jours.
1560 • Le passage à 28h hebdomadaire pour toute organisation de travail atypique (2x8 – 3x8, continu, marée...)

1561
1562 **La CGT s'attachera à porter le débat au plus près des agents autour de ces propositions afin de les préciser,**
1563 **de les enrichir et les faire vivre en agissant.**
1564

1565 **Hygiène et sécurité**

1566 Nos ministères connaissent des restructurations incessantes qui se traduisent par des réorganisations de services,
1567 fusions de services en passant par la création d'établissements publics administratifs.

1568 Pendant ce temps, la baisse des effectifs et des moyens financiers continue. Les agents sont contraints d'accepter
1569 de changer de poste, de faire le deuil d'une mission « passion » ou d'accepter un changement de résidence
1570 familiale ou d'effectuer de longs trajets domicile-travail. Certains agents avaient déjà connu un transfert du
1571 ministère de la défense au ministère de l'écologie, d'autres avaient subi un transfert de l'Etat vers un conseil
1572 départemental et demain ils seront transférés vers une métropole.

1573
1574 Les conditions de travail des agents se dégradent.

1575 Les accidents de travail et les maladies professionnelles, bien que sous déclarés restent trop nombreux.

1576 De nombreux agents vivent difficilement tous ces changements.

1577 Les agents se plaignent de ne plus pouvoir se projeter vers « demain ».

1578 Les agents n'acceptent pas d'être contraints de rendre un service public qu'ils estiment d'une qualité insuffisante.
1579

1580 **Revendicatif**

1581
1582 **Notre fédération doit s'approprier les revendications confédérales et de l'union générale des fédérations de**
1583 **fonctionnaires.**

1584
1585 **Nous exigeons que nos ministères respectent enfin les lois votées par nos élus.**

1586 **L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale des agents, il a en la matière une**
1587 **obligation de résultat.**

1588 **Nous dénonçons que :**

1589 -certains services n'ont toujours pas de document unique d'évaluation des risques professionnels
1590 **(DUERP qui fête ces 15 ans en 2016!)**

1591 -certains services n'ont pas de plan d'action ni de plan de prévention

1592 -certains services ne font toujours pas d'enquête suite à un accident grave ou une maladie
1593 **professionnelle ou suite à un suicide.**

1594 -Certains services font tout pour entraver l'action du CHS-CT.

1595 -certains services refusent l'expertise demandée par le CHS-CT.

1596 **Nous revendiquons le droit pour le CHS-CT à demander une expertise.**

1597 **Expertise pour laquelle le CHS-CT élabore le cahier des charges, choisit le cabinet d'expertise agréé par le**
1598 **ministère du travail et suit le déroulement de l'expertise.**

1599 **La fonction publique et notre ministère doivent cesser leur « délit d'entrave ».**

1600 **Le délit d'entrave au fonctionnement du CHS-CT a été refusé pour la fonction publique malgré les**
1601 **demandes de l'UGFF.**

1602 **Nos militants et nos élus ont besoin d'être formés.**

1603 **La fédération doit amplifier ses offres de formation à la santé et la sécurité au travail.**

1604 **Nous exigeons la sortie des textes qui permettront le financement par l'administration de 2 jours de**
1605 **formation pour tous les membres titulaires et suppléants des CHS-CT.(2 jours financés par**

1606
1607
1608
1609
1610
1611

l'administration)

« Ne pas perdre sa vie à la gagner » un des plus vieux slogan de la CGT reste d'actualité.

Faisons en sorte que chaque agent puisse atteindre la retraite en bonne santé.

Trop de nos collègues souffrent à cause d'une pathologie provoquée par les mauvaises conditions de travail.

1612

Pénibilité, service actif et bonification

1613
1614
1615
1616
1617
1618

En 2008, le Ministre de l'époque s'est appuyé sur une étude effectuée auprès des agents d'exploitation qui reconnaissent une espérance de vie réduite, pour demander au Ministre des Finances et de la F.P. l'attribution de la bonification du service actif à ces personnels. Depuis la CGT n'a eu de cesse de mener la bataille de la reconnaissance de la pénibilité et de la dangerosité. La loi de 2010 sur les retraites prévoyait des négociations sur la pénibilité. Des négociations se sont déroulées avec le gouvernement suivant et le patronat.

1619
1620
1621
1622
1623

Malheureusement, cela s'est traduit au travers de la loi travail et le C.P.A., ça ne correspond pas du tout aux revendications CGT puisque le C.P.A. ne prévoit que la possibilité de cumuler deux années et d'autre part, c'est une individualisation des droits. Or, le C.P.A. est extensible à la fonction publique où la reconnaissance de la pénibilité se traduit par le service actif et est attribuée collectivement à un corps.

1624
1625
1626
1627

Pour autant l'action de la CGT oblige la Ministre actuelle d'une part à faire un courrier pour demander la bonification mais également la tenue d'une réunion tripartite avec le Ministère de la Fonction Publique sur ce sujet.

1628
1629

Nous demandons :

1630
1631
1632
1633
1634
1635
1636

- la prévention, la reconnaissance et la réparation des pénibilités et des dangerosités du travail par l'ouverture de négociations incluant un dispositif de retraite anticipée,

1637
1638
1639
1640
1641

- le maintien et l'extension du service actif avec une prise en compte statutaire de la pénibilité et de la dangerosité pour tous les personnels qui exercent les missions d'entretien, d'exploitation et de travaux ses infrastructures routes, voies navigables, ports maritimes, du secteur maritime et de l'aviation civile confrontés à la pénibilité et la dangerosité selon les 12 critères rappelés ci-après :

1642
1643

- ⇒ contraintes physiques : manutention et port de charges lourdes, contraintes posturales et articulaires ainsi que les vibrations,
- ⇒ l'environnement agressif : exposition à des produits toxiques (cancérogènes, mutagènes...), exposition aux dangers, aux poussières et aux fumées, exposition à des températures extrêmes et aux intempéries, exposition aux bruits intenses, rayonnements ionisants,
- ⇒ les contraintes liées aux rythmes de travail : travail de nuit, travail alterné et décalé, longs déplacements fréquents, gestes répétitifs, cadences imposées.

1644
1645
1646
1647

- l'obligation pour l'employeur d'assurer une visite médicale annuelle et un suivi médical post-professionnel, avec la mise en place des moyens correspondants,

1648
1649

- la traçabilité des accidents de travail et maladies professionnelles, la simplification des modalités de reconnaissance,

1650
1651

- la mise en place de mesures concrètes de prévention sous l'égide du CHSCT.

1652
1653

La CGT revendique :

1655
1656
1657
1658

- **la suppression de la condition de durée de 17 ans, comme de 15 ans antérieurement, qui sont contradictoires avec la nécessité de construire une politique de prévention de la pénibilité pour ces personnels et le retour à l'âge de référence de 55 ans, ,**

- 1659 - **L'ouverture du bénéfice, quelle que soit la catégorie A, B ou C, bonifié à raison d'un trimestre par**
1660 **année passée du service actif,**
1661
1662 - **l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité aux personnels du MEEM**
1663 **et du MLHD qui ont été exposés ou qui ont pu être exposés aux risques professionnels de l'amiante,**
1664 **et l'extension de ce dispositif aux personnels qui, au cours de leur vie professionnelle, ont été**
1665 **exposés ou pu être exposés à d'autres produits, tels les produits issus des bitumes, aux pesticides,**
1666 **peintures, émanations des pots d'échappement...**

1667
1668
1669 Concernant les OPA :

1670
1671 La reconnaissance de nos missions et de nos métiers pénibles est une question de justice sociale ! Le départ
1672 anticipé doit permettre aux salariés travaillant dans des conditions pénibles, difficiles à supprimer, de partir plus
1673 tôt, pour améliorer leur santé et/ou leur durée d'espérance de vie, et bénéficier d'une retraite d'une durée
1674 équivalente aux autres salariés en bonne santé.

1675
1676 Un départ anticipé est rendu possible grâce au décret du 18 août 1967 sur les métiers et travaux insalubres. La
1677 nomenclature des métiers définie dans ce décret est devenue obsolète, il faut absolument en modifier les
1678 dispositions, l'actualiser en fonction des nouveaux métiers, des nouvelles missions et faire prendre en compte
1679 l'impact de la pénibilité.

- 1680
1681 - contraintes liées à des efforts physiques lourds,
1682 - environnement agressif, exposition CMR,
1683 - contraintes liées aux rythmes de travail.

1684
1685 **Nous demandons :**

- 1686
1687 - **pour 15 ans de travail en situation de pénibilité, un départ anticipé à la retraite à taux plein pour**
1688 **réparation,**
1689 - **pour moins de 15 ans, bonification d'un trimestre par année de travail en situation de pénibilité,**
1690 - **extension du dispositif C3A amiante à l'ensemble des OPA ayant été exposés,**
1691 - **Harmonisation du régime de maladie des OPA (décret 72-154) avec le régime des fonctionnaires.**
1692

1693 **Handicap**

1694
1695 **Le maintien dans l'emploi :**

1696 **Aucun agent ne doit être mis en retraite pour invalidité s'il ne l'a pas vraiment choisi. Le maintien dans**
1697 **l'emploi des agents porteurs de handicap doit être la priorité absolue de notre ministère.**

1698
1699 **Tous les moyens existants doivent être déployés pour garantir ce maintien :**

- 1700 - **Adaptation du poste de travail,**
1701 - **Bilan de compétence,**
1702 - **Formation qualifiante,**
1703 - **Recours aux ergonomes.**

1704
1705 **Lorsque le maintien dans le corps d'origine s'avère impossible, le reclassement dans un autre corps doit se**
1706 **faire sans que l'agent.e soit pénalisé.e :**

1707 **Aucune perte de rémunération y compris les primes et le service fait,**
1708 **Pas d'allongement du trajet domicile-travail.**

1709
1710 **Les médecins de prévention sont au cœur du processus de maintien dans l'emploi. Ils doivent être mieux**
1711 **formés et leurs préconisations suivies d'effets.**

1712 **Les comités médicaux et les commissions de réformes doivent mieux fonctionner. Les représentants du**

1713 **personnel doivent pouvoir y jouer tout leur rôle, être formés.**
1714 **Le CHS-CT doit être pleinement associé aux mesures à prendre pour le maintien dans l'emploi. Il doit**
1715 **également veiller à améliorer le poste de travail laissé par l'agent devenu porteur de handicap afin que le**
1716 **nouveau titulaire de poste de devienne pas porteur de handicap à terme.**

1717
1718 **Recrutement externe :**

1719 **Le recrutement externe doit être au moins égal à 6% du flux d'embauche. Il doit se faire dans tous les**
1720 **grades et toutes les catégories.**

1721
1722 **Action sociale :**

1723 **Une action sociale répondant aux besoins spécifiques des personnes handicapées et des enfants handicapés**
1724 **des agents doit être mis en place.**

1725
1726 Déclaration obligatoire d'emplois des travailleurs handicapés (DOETH) :

1727
1728 Chaque employeur a l'obligation de transmettre chaque année au fonds interministériel pour l'emploi des
1729 personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP) sa D.O.E.T.H..

1730 Le fonds vérifie que l'objectif d'emploi de 6% est atteint.

1731 **La CGT exige que la DOETH (enquête) soit présentée dans chaque CHS-CT et que le CHS-CT ministériel**
1732 **ait la connaissance de tous les éléments transmis par les unités opérationnelles et que seuls ces éléments**
1733 **soient pris en compte pour élaborer la DOETH ministérielle.**

1734
1735 Convention entre ministère et FIPHFP

1736
1737 **La CGT exige que la convention puisse permettre une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs**
1738 **handicapés.**

1739 **Un suivi précis des CHS-CT est indispensable.**

1740
1741 **Action sociale**

1742 **Le contexte de l'action sociale est notamment marquée par:**

- 1743 - la Réforme territoriale
- 1744 - l'arrêté ministériel du 09 octobre 2014 et de la note du 1^{er} février 2016 qui pérennisent les instances jusqu'aux
- 1745 élections de 2018
- 1746 - les arrêtés du 24 décembre 2014 sur le fonctionnement du CIAS et des SRIAS
- 1747 - la baisse des crédits d'Action Sociale ministériels et interministériels
- 1748 - la diminution des moyens matériels et humains

1749
1750 **Les conséquences pour les personnels et les services :**

- 1751 - moins d'information portée auprès des agents (actifs et retraités)
- 1752 - perte de notre base Action Sociale (Président de CLAS)
- 1753 - réduction de l'Action Sociale au sein des EPA (VNF, IFSTTAR et CEREMA...)

1754
1755 **Pour une véritable politique d'action sociale et pour son amélioration, nous revendiquons:**

- 1756 -la prise en compte de tous les actifs et les retraité.e.s
- 1757 -un budget d'action sociale à hauteur de 3% de la masse salariale et des pensions
- 1758 - la sanctuarisation des crédits d'initiative locale à hauteur de 1 million d'euros
- 1759 -le développement d'une restauration collective avec un prix de repas restant à la charge de l'agent
- 1760 n'excédant pas la valeur du point d'indice
- 1761 -la gestion des logements sociaux par les organisations syndicales
- 1762 -l'instauration d'un prêt à taux 0% pour l'accession à la propriété et à l'amélioration de l'habitat et des
- 1763 économies d'énergie
- 1764 -la sauvegarde et l'entretien du patrimoine immobilier de l'Etat à caractère social (FNASCE, CGCV)

1765
1766

1768 Quelques jours après les élections présidentielles du 6 mai 2012, le décret 2012-752 du 9 mai 2012 portant
 1769 réforme du régime des concessions de logement a été publié au Journal Officiel du 10 mai 2012. Ce décret a été
 1770 rédigé sans qu' 'il n' y ait eu aucune concertation avec les partenaires sociaux. Que dire du contenu qui, sans
 1771 rentrer dans le détail, vise à réduire fortement les attributions de logement en nécessité absolue de service et à
 1772 supprimer les attributions en utilité de service. 4 possibilités seront désormais ouvertes :

1773 -les attributions en NAS ;

1774 -les attributions en Convention d'Occupation Précaire avec un abattement de 50% ;

1775 -les attributions en Convention d'Occupation Précaire avec un abattement de 15% ;

1776 - les Conventions d'Occupation Temporaire (COT).

1777

1778 Les attributions NAS et COP -50% sont soumis à la réalisation d'un service d'astreinte nécessaire à la bonne
 1779 marche du service. L' application du décret s'opère par arrêté ministériel fixant à la fois les conditions d'éligibilité
 1780 aux attributions NAS et COP -50% et le nombre de logements par commune sous attribution NAS et COP – 50%.
 1781 La CGT avec l'appui des personnels a demandé et obtenu un moratoire, qui s'est terminé le 31 décembre 2015,
 1782 pour laisser un temps suffisant à la négociation afin de prendre en compte les réalités et les situations particulières
 1783 des personnels du Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer. La CGT est intervenue à de
 1784 nombreuses reprises, tant du côté Ministre et cabinet, que du coté directionnel en interpellant le Secrétaire Général
 1785 du MEEM et les directeurs de services et établissements. L'application du décret sans prise en compte de nos
 1786 observations aurait conduit à une hausse importante des montants de redevances, d'autant plus élevée à proximité
 1787 des agglomérations. Cela aurait conduit à des redevances pouvant être équivalentes à 80% du salaire de l'agent
 1788 logé ! De plus, la qualité du service public aurait été impactée notamment par un éloignement des personnels des
 1789 infrastructures faute de pouvoir se loger à proximité. De fait les missions de gardiennage, de gestion hydraulique
 1790 ou de maintenance notamment, n'auraient plus été assurées avec la même qualité. Le délai d'intervention étant
 1791 fortement allongé aurait conduit vraisemblablement à une dégradation du service public rendu à l'utilisateur. Des
 1792 actions ont été menées dans différents secteurs, notamment au sein de l'Etablissement Public Administratif Voies
 1793 Navigables de France (VNF) et des Directions Interdépartementales de Routes (DIR). En 2014 et 2015, plusieurs
 1794 rencontres se sont tenues avec le Cabinet du secrétaire d'Etat aux Transports pour qu'un arbitrage politique soit
 1795 pris sur la conduite que devait tenir le Ministère et ses établissements sous tutelles.

1796 Les demandes de la CGT ont été fortes et de bon sens. A savoir :

1797 -Le maintien, a minima, du volume de logement en NAS ;

1798 -Aucune perte de pouvoir d'achat pour les personnels, logés et non logés, impactés par cette réforme ;

1799 -L'équité par le haut pour des personnels exerçant les mêmes missions sous un même planning de travail.

1800

1801 Par la mobilisation de la CGT et des personnels, il a été obtenu que les personnels actuellement logés ne subissent
 1802 aucun impact financier suite à la mise en application de la nouvelle réglementation. La rédaction des arrêtés s'est
 1803 fait en deux temps, un premier pour traiter des services du MEEM et de ses établissements publics hors VNF et un
 1804 second temps pour traiter de la situation particulière à VNF. Le nombre de logement au sein de VNF est égal au
 1805 nombre de logement de tous les autres services et établissements publics du MEEM. Pour les services et
 1806 établissements publics hors VNF, le volume de NAS a été maintenu et les propositions faite par la CGT ont été
 1807 largement reprises très par le MEEM. Les personnels qui étaient logés se sont vu reconduire l'attribution en NAS
 1808 ou l'ont obtenu pour ceux qui étaient logés sous une autre attribution afin que tous n'aient aucun impact financier.
 1809 Pour VNF, les négociations ont été plus complexes notamment du fait de l'obstination du Directeur Général de
 1810 réduire très fortement le nombre de NAS au sein de l'établissement. Après plusieurs rencontres avec le cabinet du
 1811 Secrétaire d'Etat aux transports et un préavis de grève en 2015 déposé en intersyndicale, le nombre de logement
 1812 en NAS a été au final d'environ 700 au lieu des 400 proposés initialement. Pour rappel, le nombre de logement en
 1813 NAS avant réforme était de 900. Ce rapport de forces et cette négociation ne sont pas une fin mais un début de
 1814 réponse que nous avons su trouvé collectivement et la CGT continue de mener bataille. Le niveau de service est
 1815 étroitement lié aux conditions de travail. Le logement de service contribue à l'amélioration du niveau de service
 1816 public rendu à l'utilisateur en mettant à dispositions des personnels au plus proche des infrastructures pour intervenir
 1817 dans des situations d'urgence, tant pour la sécurité des personnes que des biens.

1818

1819

1820 **Le revendicatif :**
1821 **-L'attribution en nécessité absolue de service de l'ensemble du parc immobilier de logements du MEEM et**
1822 **de ses établissements publics ;**
1823 **-La mise en conformité de l'ensemble des logements (énergétique et environnementale) sur un plan**
1824 **triennal ;**
1825 **-10 semaines d'astreintes au maximum pour les personnels logés en NAS ;**
1826 **-5 semaines d'astreintes au maximum pour les personnels logés en COP - 50% ;**
1827 **-Un montant de redevance inférieur à 30 % du revenu du salarié pour les COP.**
1828

1829 **Protection sociale et mutualité**

1830 **Contexte:**
1831 -Mars 1944: Le Conseil National de la Résistance propose dans son programme un «plan complet de sécurité
1832 sociale visant à assurer, à tous les citoyens, des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se
1833 les procurer par le travail» le principe de «cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins» est affirmé.
1834 -4 et 19 octobre 1945: Ordonnances assurant la création du système de sécurité sociale en France et création du
1835 régime général, reconnaissance du rôle complémentaire des mutuelles.
1836 -27 octobre 1946: Le Préambule de la Constitution de la IVème République reconnaît le droit de tous à « la
1837 protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui (...) se trouve dans
1838 l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence».
1839 -9 avril 1947 : loi MORICE institution du régime générale de sécurité sociale des fonctionnaires et délégation de
1840 gestion aux mutuelles de la fonction publique.
1841 -19 septembre 1962 : Arrêté Chazelle qui organise la relation entre l'Etat et les mutuelles gestionnaires du RO/RC
1842 dans leurs champs ministérielles.
1843 -13 juin 2006 : Abrogation de l'arrêté Chazelle sous la contrainte du droit communautaire. Les employeurs
1844 publics mettent fin à l'aide de l'Etat employeur vers les mutuelles historique.
1845

1846 Le Droit européen impacte beaucoup les choix et la réglementation françaises. Ainsi pour le monopole de la
1847 gestion par les caisses de sécu c'est un choix politique, mais il suffirait d'un recours en contentieux au niveau
1848 communautaire pour qu'un Etat, après décision contraire de la cour de justice de la commission européenne, soit
1849 obligé de revoir sa copie et ouvrir la concurrence sur la sécurité sociale. L'appauvrissement de la sécu, depuis des
1850 années, est organisé par l'organisation du manque de financement de ce dernier ainsi que par les
1851 déremboursements et la non prise en charge des techniques médicales innovantes. L'évolution de la démographie,
1852 sur le champ de l'Equipement avec l'application de la RGPP et la MAP dans les ministères ont des conséquences
1853 sur la pyramide des âges et l'organisation des solidarités. Ces politiques risquent également d'être appliqués dans
1854 les années qui viennent dans les collectivités territoriales. La désorganisation des constructions solidaire à travers
1855 les procédures de référencement avec l'organisation de la concurrence d'une part et la quasi-absence de
1856 contribution de l'employeur public d'autre part. Les mutuelles de fonctionnaires confronté à ANI et contrat
1857 groupe obligatoire à travers les conjoints et conjointes non fonctionnaires.La fusion MGET/MGEN et fin la fin du
1858 référencement. Evolution de la gestion du RO pour l'ensemble des fonctionnaires, Evolution du RC pour une
1859 majorité des fonctionnaires
1860

1861 **Conséquences:**

1862 Le désengagement de la sécurité sociale à travers les déremboursements et la non prise en charge des techniques
1863 médicales innovantes c'est le transfert de la solidarité de la responsabilité nationale vers une responsabilité
1864 individuelle. Hors à l'échelle individuelle le choix ou le non choix de la protection complémentaire est dicté par
1865 les contraintes de revenus individuels dans un contexte de blocage des salaires et d'inflation des couts des soins et
1866 de la protection complémentaire. Volonté du gouvernement de faire la complémentaire santé universelle mais par
1867 la concurrence et à travers le lien au patronat. Les contrats groupes obligatoire dans le secteur privé a un impact
1868 sur le modèle mutualiste des fonctionnaires car les fonctionnaires ayant des conjoints dans les entreprises privé
1869 peuvent bénéficier de la couverture de leur conjoint sans avoir de la part de leur employeur public une aide. Cette
1870 fuite des adhérents actifs fait pesé sur le modèle solidaire mutualiste qui organise des transfert de solidarité à
1871 travers la solidarité intergénérationnelle est mis à mal. La solidarité ne peut s'exercer durablement dans un
1872 contexte de concurrence des acteurs et de segmentation de la population. Les actifs jeunes ou moins jeunes, les

1873 retraits et les familles doivent être tous solidaires pour répartir le risque. En effet, la solidarité peut d'exercer
1874 quand il y a une obligation d'adhésion, comme à la sécurité sociale. Sinon, l'individualisme et l'assurance
1875 lucrative assurera seulement les groupes les moins à risques et laissera des populations de côté en fonction de son
1876 âge ou de sa profession par exemple. Le modèle solidaire est attaqué, ébranlé.
1877

1878 **Revendications**

1879 **Pour la sécurité sociale des fonctionnaires la CGT revendique :**

- 1880 - Un renforcement du financement de la Sécurité Sociale avec l'arrêt des suppressions de cotisations
- 1881 sociales et la réaffirmation de la part socialisée du salaire pour une solidarité accrue aux bénéficiaires de tous.
- 1882 - l'arrêt et la suppression des exonérations patronales,
- 1883 - l'augmentation des salaires, pensions et retraites,
- 1884 - la création d'emplois en CDI dans le privé et statutaires dans la Fonction Publique.
- 1885 - la mise à contribution des profits et des revenus financiers
- 1886 - Une prise en charge des soins innovants
- 1887 - Une branche dédiée à la dépendance et à la prise en compte du vieillissement de la population
- 1888 - la défense et le maintien de la gestion déléguée de l'AMO par les mutuelles de fonctionnaires et aux
- 1889 MEEM et MLHD par la MGEN, mutuelle gestionnaire du régime obligatoire,

1890

1891 **Pour la complémentaire santé et la mutuelle**

- 1892 - Une offre et une gestion permettant une harmonisation par le haut des couvertures de l'ensemble des
- 1893 agents gérés par les ministères MEEM-MLHD et Etablissements Publics associés et permettant une
- 1894 portabilité de la protection et des droits dans son parcours professionnel.
- 1895 - Une couverture comprenant des garanties santé, prévoyances, préventions et action sociale et solidaire
- 1896 intégrés pour une prise en compte totale du bien vivre et du bien être sanitaire et sociale des agents. Une
- 1897 complémentaire capable de faire de la prévention et de la recherche sur la santé. En prévoyance un
- 1898 alignement des assiettes de prévoyance sur les assiettes de cotisation.
- 1899 - Un système contributif permettant d'organiser une solidarité entre les agents tenant compte des revenus.
- 1900 Ce système doit permettre des transferts de solidarité entre les différents groupes que sont les retraités, les
- 1901 actifs et les familles.
- 1902 - Une participation de l'employeur public au financement des garanties en santé et prévoyance, communes
- 1903 aux agents (actifs, retraités, titulaires et non titulaires) et complémentaires au régime général et aux droits
- 1904 statutaires. Cette participation devrait être au minimum de 50 % du coût de cette couverture, pour
- 1905 garantir à tous les agents les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire et une prise en
- 1906 charge de 100% des transferts de solidarité entre les actifs et les retraités.
- 1907 - La gestion doit être assurée par une mutuelle de fonctionnaire, à statut démocratique faisant partie de
- 1908 l'économie sociale et solidaire, gestionnaire du régime obligatoire pour les agents relevant du périmètre du
- 1909 MEEM-MLH.
- 1910 - une gestion de cette couverture complémentaire par les mutuelles de la Fonction Publique, et aux MEEM
- 1911 et MLHD, par la MGEN, mutuelle gestionnaire du régime obligatoire.

1912

1913 **Retraité-e-s**

1914 Pour le plus grand bonheur des employeurs, il était un temps où l'âge de la retraite coïncidait avec celle de la mort.
1915 C'était avant le Conseil National de la Résistance et les luttes sociales qui ont parcouru le XXe siècle. Notre
1916 système de retraite par répartition, construit sur le principe de prestation définie n'a de cesse d'être remis en cause.
1917 Le RAFP (Régime Additionnel de la Fonction Publique) a ouvert la porte au régime par capitalisation. Les
1918 réformes de retraite successives depuis 1993 ont fait reculer les droits à retraite, celles de 2003, 2010 et 2014 se
1919 sont attaquées tout spécialement aux retraites des fonctionnaires. Avec l'allongement de la durée de cotisation, le
1920 report de l'âge légal de départ en retraite auxquels s'ajoutent des conditions de travail de plus en plus dégradées
1921 les agents qui arrivent en retraite aujourd'hui sont de plus en plus âgés, en mauvaise santé et alors que leur
1922 besoins de santé augmentent et qu'ils aspirent à vivre pleinement leur retraite leur pouvoir d'achat est fortement
1923 amputé. Le développement de la pauvreté chez les retraité-e-s est un réel problème. Pourtant certains osent nous
1924 présenter comme des privilégiés pour justifier de nouvelles atteintes à notre niveau de vie. Alors que notre pouvoir
1925 d'achat a considérablement diminué (moins 20% en 20 ans), à cela s'ajoutent des mesures fiscales régressives. Le

1926 montant des pensions n'a augmenté que de 0,1% en octobre 2015 au lieu de 0,9%, montant pourtant inscrit dans la
1927 loi de finance adoptée en 2014. Ce n'est pas cette aumône consentie qui répond aux attentes des trop nombreux
1928 retraité-e-s dont la pension est inférieure au seuil de pauvreté. Avec la suppression de la ½ part d'impôt fiscale aux
1929 parents isolés ou aux veufs et veuves ayant eu un enfant, ainsi que l'imposition de la majoration de 10 % pour les
1930 retraités ayant élevé 3 enfants, les impôts rognent un peu plus le pouvoir d'achat des retraité-e-s et beaucoup ont
1931 perdu des exonérations en matière d'impôts locaux ou de cotisations sociales. A cela s'ajoute pour les retraité-e-s
1932 imposables, la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) de 0.3% instaurée depuis 3 ans.
1933 Pourtant les recettes fiscales existent, pour preuve les quelque 300 milliards d'exonérations d'aides diverses
1934 accordées au plan fiscal et social aux entreprises, principalement les plus grandes, sans qu'aucun emploi
1935 supplémentaire n'ait été créé, ou les 85 milliards liés à la fraude et l'évasion fiscale ? L'allongement de l'espérance
1936 de vie dépend des conditions de travail, de l'âge de départ en retraite et de la qualité des services publics de santé,
1937 ceux-ci sont indispensables pour vivre une retraite dans de bonnes conditions. La loi El Khomri sur le code du
1938 travail est une menace pour les travailleurs, elle a pour objectif de faire «baisser le coût du travail» pour satisfaire
1939 le patronat ce qui aurait pour conséquence une baisse des cotisations versées aux caisses de retraite, qu'elles
1940 soient de base ou complémentaires elles seraient diminuées. Avec cette loi, il y a donc un grand danger pour nos
1941 pensions de retraite, et l'avenir de la Sécurité sociale.

La CGT porte pour les retraité-e-s l'exigence de pouvoir vivre dignement leur retraite, pour cela :

- Pas de pension inférieure au SMIC revalorisé .

- Le retour à une revalorisation annuelle au 1er janvier des pensions et pensions de réversion ;

- La proratisation du Salaire Annuel Moyen (SAM) pour les poly-pensionnés ;

- Que le taux de la réversion soit porté à 75% de la ou des pensions du conjoint, concubin ou Pacsé décédé, sans condition d'âge et de ressources;

- Le rétablissement de la ½ part supplémentaire pour les personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant, pour le calcul de l'impôt sur le revenu (dans l'attente d'une réforme globale de la fiscalité);

- La non-imposition de la majoration pour les retraité-e-s ayant eu 3 enfants ou plus ;

- La reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade auquel appartenait le ou la retraité-e par le rétablissement de la péréquation ;

- Un suivi médical post-professionnel adapté au risque lié à l'activité professionnelle et systématique pour tout accident de service ou maladie professionnelle; L'imputabilité et la reconnaissance du caractère professionnel des maladies doivent être reconnues y compris pour les retraité-e-s dès lors qu'elles apparaissent au-delà de la date de leur départ à la retraite.

1959 Pour la CGT l'action sociale est une priorité qui nécessite des moyens en conséquence. L'augmentation du
1960 nombre de retraité-e-s, l'évolution sociodémographique de la population – plus âgée et avec un niveau de pension
1961 en diminution – doivent générer la définition de nouvelles prestations. Pour cela, il faut abonder une dotation
1962 suffisante pour les droits sociaux par des moyens budgétaires supplémentaires à calculer, pour chaque ministère et
1963 l'interministériel, sur la base de 3% de la masse salariale et 3% des pensions. Dans le cadre du maintien du lien
1964 social des actions au seul bénéfice des retraité-e-s doivent être conduites. L'accès aux prestations sociales
1965 ministérielles doit répondre à un principe d'égalité de droit entre actifs et retraité-e-s. **Les retraité-e-s doivent**
1966 **recevoir une information régulière optimale et efficace sur leurs droits, à minima 1 fois par an, et autant**
1967 **que nécessaire.** Au 1er janvier 2013, la France comptait 65,8 millions d'habitants. Le nombre de personnes de
1968 60 ans ou plus a crû de 23,4 % en dix ans et leur part dans l'ensemble de la population française (23,8 %) est
1969 presque équivalente à celle des jeunes de moins de 20 ans (24,7 %). D'ici 2035, la population française devrait
1970 continuer à connaître un allongement de la durée de vie lié à l'arrivée progressive à l'âge de 60 ans des
1971 générations du « baby boom ». Elles représenteraient 31% de la population en 2035. L'espérance de vie en 2014
1972 est de 85,4 ans pour les femmes et de 79,2 ans pour les hommes (moyenne statistique de l'âge des morts de cette
1973 année là). Il y a en France seize millions de retraités, dont près de 2 millions issus de la Fonction Publique de
1974 l'Etat, ils représentent un pouvoir économique incontournable et une force dès lors qu'elle s'organise pour se faire
1975 entendre. La place des retraité-e-s dans la société est une réalité que nous devons mesurer et nous ne pouvons
1976 ignorer la grande masse d'entre eux qui n'ont aucun contact avec le syndicat ou ceux trop nombreux qui
1977 syndiqués en activité rompent ce lien au moment de la retraite. La continuité syndicale est une question que nous
1978 devons travailler, elle concerne en premier lieu les actifs et constitue le défi à relever pour les années à venir. La
1979 place des retraité-e-s a été reconnue au sein de la CGT lors des travaux du 51ème congrès à Marseille, désormais
1980 chaque retraité-e compte pour une voix. L'Union Fédérale des Retraités qui avait cessé son activité en 2000 a été

1981 reconstituée sous l'impulsion du 15ème congrès fédéral lors de la conférence nationale des retraités les 22 et 23
1982 octobre 2013 à la Rochelle. Cette démarche s'inscrit dans la politique de syndicalisation des retraité-e-s et la
1983 volonté d'établir des liens actifs/retraité-e-s pour faire avancer nos revendications.
1984

Résolution : vie des personnels

1985
1986
1987 **Les nombreuses réformes ministérielles et interministérielles conjuguées aux suppressions massives**
1988 **d'emplois et de missions, au blocage des salaires et des pensions, des déroulements de carrière, ont aggravé**
1989 **la situation des agents, générant à la fois, une perte de sens au travail, de plus en plus de souffrance au**
1990 **travail et une dégradation continue de leur pouvoir d'achat. La fédération équipement-environnement**
1991 **affirme que la réponse aux besoins sociaux des personnels actifs et retraités et de leurs familles nécessite**
1992 **des moyens financiers, matériels et humains que la CGT ne laissera pas brader sur l'autel de l'austérité.**
1993 **L'HUMAIN restera au coeur de nos revendications !**

1994
1995 **Exigeons tous ensemble :**

1996 **La fin de l'austérité, des moyens pour les missions de service public, la fin des suppressions d'emplois, des**
1997 **créations de postes selon les besoins, l'amélioration des conditions de travail, le respect des temps et charge**
1998 **de travail**

1999
2000 **Une véritable politique de missions publiques avec des recrutements d'agents publics sous statuts publics :**
2001 **personnels administratifs, techniques et d'exploitation, Ouvriers d'Etat, dans les services et établissements**
2002 **publics des ministères et dans les collectivités territoriales, L'arrêt de la politique dite de Modernisation de**
2003 **l'Action Publique, qui hiérarchise les ministères et se traduit jusqu'ici par une continuité de baisse des**
2004 **effectifs**

2005
2006 **La résorption de la précarité**

2007
2008 **Le rattrapage des pertes salariales, l'augmentation des pensions, des retraites, des minimas sociaux, de**
2009 **meilleurs déroulements de carrière sur la base d'un SMIC à 1 800 euros bruts, l'égalité salariale et**
2010 **professionnelle entre les femmes et les hommes**

2011
2012 **Une restructuration des grilles fonction publique pour un véritable déroulement de carrière linéaire et une**
2013 **reconnaissance des qualifications**

2014
2015 **Le maintien et l'amélioration de la retraite par répartition avec un départ à 60 ans à taux plein et des**
2016 **dépôts anticipés à partir de 52 ans avec 25 % de bonification du service actif pour tous les agents exposés**

2017
2018 **L'amélioration des conditions de travail et de vie; contre la banalisation du travail le dimanche et la nuit ;**
2019 **le droit à la déconnexion garanti et respecté**

2020
2021 **L'arrêt des restructurations de services et des transferts de compétences**

2022
2023 **Pour le renforcement de la sécurité sociale avec l'arrêt des exonérations de cotisations patronales et la mise**
2024 **à contribution des revenus financiers**

2025
2026 **Pour l'amélioration des conditions de travail**

2027
2028 **Une véritable politique de santé au travail et d'action sociale**

MISSIONS

2029
2030
2031
2032
2033 **Réforme territoriale et de l'Etat**

2034 Le paysage législatif et réglementaire depuis 2013 a profondément évolué : loi MAPTAM, Loi NOTRe, Réforme
2035 Territoriale.

2036 Cette nouvelle donne tient compte de l'évolution économique d'un monde capitaliste ouvert et mondialisé et vise
2037 à adapter nos territoires à cette logique par la prise en compte des « villes-mondes » (création du Grand Paris
2038 lancé par Sarkozy et jamais démenti depuis). La réforme territoriale s'articule autour des métropoles, axes de
2039 construction des richesses et des intercommunalités renforcées avec de nouveaux pouvoirs à compter de janvier
2040 2017. Le paysage organisationnel s'articulera sur les intercommunalités, les régions, et l'Europe. Depuis 2012, le
2041 gouvernement a continué à faire des économies pour tendre vers un déficit ramené à 3 % (réduction des effectifs,
2042 et des crédits de fonctionnement et d'intervention). Cette logique a contribué à redéfinir le rôle et la place des
2043 services de l'Etat dans notre société. L'Etat se recentre sur des missions « sécuritaires » (bien et personnes,
2044 alimentation, prévention des risques et gestion des crises) au détriment des missions de production traditionnelles
2045 progressivement abandonnées (arrêt de l'instruction des permis de construire pour le compte des communes et
2046 intercommunalités, ATESAT...). Ce recentrage se base sur une société civile en profond changement
2047 (développement des métropoles, lien urbain-rural, accroissement des connaissances, la mobilité dans tous ces
2048 aspects est devenu un mode de vie essentiel). A cela s'ajoute la mise en place de l'administration numérique,
2049 partie de la numérisation de la société toute entière avec des conséquences non négligeables sur nos services et du
2050 devenir de nos agents sous la forme d'organisation actuelle. Cette approche pose les questions du lien social, de la
2051 proximité du service public, débat auquel la CGT se devra de répondre.

2052 Le deuxième élément est le nouveau positionnement de l'Etat « co-constructeur » des politiques publiques,
2053 stratège et prescripteur. Prenons l'exemple de la signature entre l'Etat et les Région de plateformes sur
2054 l'apprentissage et la formation professionnelle avec une « gouvernance partagée » Etat-Régions. Le 27 juin 2016
2055 a été signée une deuxième plateforme sur l'aménagement du territoire.

2056 Sur les thèmes de la transition énergétique et écologique, les enjeux sont suffisamment importants pour notre
2057 survie sur la planète pour introduire une coopération entre tous les pays en lieu et place d'une concurrence.
2058 Rappelons que les cadres supérieurs du Ministère organisent des séminaires sur ces points. La CGT se doit
2059 d'investir ces problématiques nouvelles. Il est plus qu'urgent que notre fédération CGT organise, c'est tout aussi
2060 vrai au niveau confédéral, les débats nécessaires sur ces questions de transition écologique et sociale, sur le rôle et
2061 la place de l'Etat dans cette conjoncture nouvelle, sur l'organisation des missions publiques et sur la place des
2062 services publics. A ce stade, nous proposons que le travail s'organise autour de la mise en œuvre de droits
2063 collectifs nécessaires au bien vivre ensemble, citons sans être exhaustifs : droit au travail, à la santé, à la retraite,
2064 au logement, aux transports, approche qui nous permettra d'établir une stratégie pour une déclinaison en missions,
2065 moyens et organisation de services publics indispensables à notre société.

2066 **Contexte:**

2067 -50 milliards d'économies du Pacte de responsabilité, 20 milliards annuels du CICE, la priorité à la « baisse du
2068 coût du travail » et à « la compétitivité des entreprises ».

2069 -« revue des missions » et « recentrage » de l'Etat au profit du patronat et réduction des dépenses publiques.

2070 -Lois (MAPTAM, redécoupage régions ; NOTRe)

2071 -Suppression de la clause de compétence générale

2072 -Nouvelles compétences pour les régions et les métropoles : politique économique, internationalisation,
2073 aménagement du territoire, transports, adaptation régionale des lois.

2074 -Intercommunalité forcée

2075 -Restructurations des services de l'Etat avec fusions et calendrier imposés

2076 -Les deux-tiers des efforts de réduction d'effectifs seront portés par les services régionaux de l'Etat dès 2016

2077

2078 **Conséquences:**

2079 -affaiblissement du service public

2080 -concurrence entre collectivités, entre territoires, entre services,...

2081 -mise en cause de l'égalité de traitement des usagers

2082 -mutualisation des fonctions supports des administrations de l'Etat

2083 -spécialisation par métier de chacune des anciennes directions régionales d'ici à la fin 2018

2084 -mobilités géographiques pour les agents sur les années de mise en œuvre de la réforme

2085

- 2086 -impacts sur les services ministériels et les EP
- 2087 -renforcement du pouvoir des préfets avec plus régaliens et moins de technique
- 2088 -16 DREAL, déjà nées de regroupements de directions régionales, ont de nouveau fusionné et réorganisent leurs
- 2089 missions
- 2090 -transformation des organisations de travail (travail en sites distants, télétravail,...)
- 2091 -après l'ADS et l'ATESAT, d'autres missions risquent de disparaître
- 2092 -révision du partage des missions entre services (DREAL, DDT,...)
- 2093 -volonté « d'interministérialiser » les missions (les unités territoriales deviennent des unités départementales)
- 2094

Le revendicatif:

La CGT s'oppose à la réforme territoriale, elle revendique :

-la fin de l'austérité, des moyens pour les missions de service public, la fin des suppressions d'emplois, des créations de postes selon les besoins, l'amélioration des conditions de travail, le respect des temps et charge de travail

-Un service public et une Fonction Publique garants de la satisfaction des besoins de la population avec l'arrêt des privatisations et externalisations, l'arrêt des réformes, des restructurations de services et des transferts de compétences

-La pérennité des missions et des sites d'implantation du service public

-L'abandon de la notion de spécialisation de services

-La préservation et le confortement des compétences et de l'expertise avec une reconnaissance dans les grilles

-L'absence de mobilités forcées

-La transparence du dialogue social

-La réalisation d'expertises indépendantes à la demande des CHSCT locaux au sens de l'article L 4614-12 du code du travail avec une coordination dans le cadre du CHSCTM

Transports et infrastructures

Infrastructures routières - DIR

Contexte :

Le réseau routier national se retrouve morcelé et sans aucune cohérence dans la continuité des itinéraires. L'obligation de l'État d'avoir des itinéraires de substitution n'est pas respecté par rapport aux réseaux routiers payants, ce qui impacte les usagers qui deviennent des clients en payant une nouvelle fois ces réseaux qu'ils empruntent.

Le réseau routier national ne représente plus que 2% du linéaire, les autres 98% étant gérés par les collectivités territoriales. Une partie du réseau autoroutier (9000 kms) est concédée aux Sociétés Concessionnaires d'Autoroutes (SCA). L'autre partie qui n'est pas concédée (12 000 kms) est gérée par les DIR. Depuis plus de 20 ans le réseau routier s'est agrandi de plus de 11 %, celui des autoroutes concédées de 42 %, autoroutes non concédées de 24 % et les collectivités de 18 %.

D'un côté, les SCA sont en situation de rente financière avec des résultats annuels avoisinant les 25% et un taux de rendement entre 8 et 10% démontrée par l'autorité de la concurrence. Elles bénéficient du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) sans que l'État leur demande des contreparties par rapport aux exonérations fiscales, subventions, prêts, crédits d'impôts,..... qui leurs sont octroyés. Une infime partie revient dans les caisses de l'État, la majorité des profits rentrant directement dans les poches des actionnaires. De l'autre côté, les services de l'État que sont les DIR sont touchés de plein fouet par la politique d'austérité du Gouvernement, subissant des suppressions de missions de Service Public par des privatisations, transférées au secteur privé, des baisses de moyens budgétaires impactant très fortement les effectifs ainsi que les moyens matériels, à tel point que le directeur de la DGITM est obligé de reconnaître qu'il n'a plus les moyens d'entretenir le patrimoine routier.

Conséquences :

2138 Le réseau routier national se dégrade rapidement, nous sommes en train de vivre le même scénario que pour le
2139 réseau ferroviaire qui faute d'entretien est dans un état déplorable. La SNCF et le Gouvernement n'ont apporté
2140 comme solution que la fermeture des lignes et leur remplacement par des bus « Macron ». La réponse du DGITM
2141 pour les routes est de la même teneur puisqu'il propose de réduire les niveaux de services en fonction des moyens
2142 qu'il dispose et du budget voté par le parlement. Le budget d'investissement et d'entretien du réseau routier
2143 national est en baisse chaque année en atteste le programme 203 du budget de l'Etat. Les financements des
2144 contrats de Plan Etat-Régions ne concernent pas tous les réseaux routiers, et les projets de la commission mobilité
2145 21 sont revus à la baisse par rapport au Schéma National des Infrastructures de Transport (SNIT) en programmant
2146 plus de privatisations des réseaux routiers. Avec son plan de relance autoroutier, le ministère continue son
2147 processus de privatisation qui ne finirait que d'augmenter la situation de rente des SCA. Les agents sont touchés
2148 de plein fouet par le transfert vers les SCA ou par les restructurations des DIR, il faut tout le rapport de force de la
2149 CGT pour obtenir des garanties pour les personnels.

2150
2151 La réforme territoriale avec la loi Notre et la loi MAPTAM (métropolisation) va impacter prochainement et
2152 fortement les DIR. Le Directeur de la DGITM attend que la réorganisation de l'État, fusion des DREAL en
2153 fonction des régions fusionnées, pour redimensionner les DIR en fonction du nouveau découpage régional. Les
2154 DIR créées par défaut suite à la loi de décentralisation de 2004, sans véritable cohérence de réseau, ni organisation
2155 homogène, sans parcs pour entretenir les engins et matériels. Les DIR risquent de subir de nouvelles
2156 réorganisations. La baisse des effectifs, l'absence de perspective, l'accidentologie, la dangerosité, la pénibilité, la
2157 dégradation des conditions de travail engendrent des risques pour la santé et sont le quotidien des agents des DIR.
2158 Les OPA subissent en plus une interdiction de recruter adossée à une évolution statutaire qui n'arrive pas.

Le revendicatif : la route est un bien public, l'entretien, l'exploitation, la maintenance, la sécurité doivent rester sous maîtrise publique et être gérés par des agents publics !

- **Redonner une cohérence en réunifiant le réseau national routier et autoroutier sous maîtrise et gestion publique avec des agents publics.**
- **Arrêter le processus de privatisation de nouvelles routes nationales sous toutes ses formes : concessions, adossements, PPP, externalisations des missions...**
- **Renationaliser les sociétés concessionnaires : seule solution pour reconquérir la maîtrise et le contrôle public de ce bien public. Il faut redistribuer la richesse, les profits des autoroutes doivent contribuer à l'entretien, au développement de l'ensemble du réseau et servir à développer les transports complémentaires et alternatifs à la route moins émetteurs de gaz à effet de serre dans une approche multimodale**
- **Réunifier le réseau routier national non-concédé et du réseau concédé afin de permettre la création d'un réseau national structurant, cohérent et innovant, placé sous le contrôle de l'État.**
- **L'État doit garder la gouvernance de l'ensemble du réseau routier (national et territorial)**
- **Se doter de moyens budgétaires pour l'entretien, les travaux et l'exploitation des routes en s'appuyant sur le pôle financier public revendiqué par la CGT et notamment les organisations de l'UIT.**
- **Faire contribuer tous ceux qui détériorent les réseaux routiers et ses infrastructures qui ont été financés par les impôts (donneurs d'ordre, organisateurs de transport) au véritable coût du transport et à l'usure des infrastructures par une écotaxe intégrant les coûts externes et sociaux supportés par la collectivité**
- **Arrêter les externalisations des missions et la sous-traitance des services opérationnels**
- **Se doter d'une organisation homogène sur l'ensemble du réseau routier**
- **Création de Parcs : condition pour assurer efficacement les missions d'exploitation, d'entretien et travaux, de support logistique à travers un outil mutualisé à la hauteur de ces objectifs**
- **Recrutement des effectifs nécessaires pour garantir un niveau de service adapté aux usagers et la garantie de conditions de travail et de sécurité exemplaires pour tous les personnels exerçant des missions de Service Public sur ces réseaux**

2190

2191 Voies Navigables

2192 Contexte :

2193 L'établissement public administratif Voies navigables de France a été créé le 1er janvier 2013 afin de relancer et
2194 redynamiser le transport fluvial comme présenter dans le cadre des débats parlementaires. Après 3 années
2195 d'existence, la réalité est tout autre. La politique d'austérité portée par le Gouvernement n'a pas épargné VNF sur
2196 les moyens et effectifs qui nous ont été notifiés. Les transports sont de véritables leviers pour agir et lutter contre
2197 le changement climatique et répondre aux défis de la consommation énergétique de produits pétroliers et de la
2198 réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans le secteur économique. Alors que les transports sont le
2199 2ème secteur consommateur d'énergie et le 1er émetteur de GES, le transport fluvial est à nouveau en baisse. Il
2200 subit la loi du marché en concurrence principalement avec la route, toujours moins cher à cause du dumping
2201 social conduisant à la précarisation de l'emploi. Au travers du projet stratégique 2015 - 2020, la CGT ne peut que
2202 constater le grand écart entre les vœux pieux et la réalité vécue au quotidien par les personnels et les usagers.
2203 Faute de moyens suffisant, l'abaissement du niveau de service est un choix pris par VNF entraînant une remise en
2204 cause de l'ouverture du réseau secondaire, notamment. Ainsi, différentes offres de service seront déclinées suivant
2205 le type d'itinéraire. La segmentation du réseau est dangereuse et viendra fragiliser un peu plus l'unicité du réseau
2206 fluvial, un véritable atout pour l'interconnexion entre bassins. Egalement, le recours au Partenariat Public Privé
2207 (PPP) concernant la reconstruction des barrages en cours est dangereux pour l'emploi public et est synonyme
2208 d'abandon de missions, d'externalisation et de privatisation de l'emploi. L'exploitation, la maintenance et les
2209 services techniques et administratifs sont réorganisées dans le seul de but de répondre aux exigences budgétaires
2210 austéritaires et non dans la recherche de l'amélioration du niveau de service rendu aux usagers et des conditions de
2211 travail des personnels. La construction du Canal Seine-Nord Europe (CSNE) sous maîtrise publique suite à la
2212 dénonciation du partenariat public-privé (PPP) initial, doit permettre d'assurer le développement économique des
2213 territoires et de développer une politique de transport fluvial en complémentarité avec les autres modes de
2214 transport notamment l'activité des Grands ports Maritimes (GPM) de Dunkerque, du Havre et de Rouen pour
2215 sortir de la concurrence exacerbée des ports de l'Europe du Nord à travers une nouvelle autoroute fluviale. Son
2216 exploitation, entretien et maintenance doivent totalement être assurés par VNF.

2217
2218 Les **conséquences** de cette politique conduiront à une mobilité géographique pour les personnels impactés par des
2219 fermetures ou mutualisation de service, à un éloignement des personnels des infrastructures en gestion et à une
2220 charge de travail grandissante par la multitude des tâches à couvrir. Se posera également la question des
2221 logements de service et des attributions en nécessité absolue de service (NAS) et convention d'occupation précaire
2222 avec abattement de 50% (COP -50%) et de leur utilité si des linéaires venaient à fermer ou à réduire fortement
2223 leur plage d'ouverture annuelle. Enfin, le pouvoir d'achat ne sera pas épargné avec ces choix pris par VNF.

2224
2225 **Afin de parvenir à une relance de la voie d'eau et à une amélioration des garanties sociales des personnels,**
2226 **la CGT revendique :**

- 2227
2228 **-des moyens budgétaires et humains pour un niveau de service de qualité ;**
2229 **-la reconquête des missions abandonnées ou externalisées et celles du futur canal SNE;**
2230 **-le financement des grands travaux par un pôle financier public au service de l'intérêt général**
2231

2232 Aérien

2233 Quelques éléments introductifs : Reprise du trafic surtout international, augmentation des recettes du budget
2234 annexe, reconstitution de trésorerie propre, réduction de l'endettement, politique de maîtrise des redevances pour
2235 préserver les usagers, soutien aux entreprises (compagnies aériennes, constructeurs).

2237 Contexte :

2238
2239 Européen

- 2240 - Ciel unique Européen (SES 2+), menaces de la Commission européenne sur le statut Fonction publique de la
2241 DGAC et menaces sur son intégrité
2242 - contraintes liées à des objectifs de performances irréalistes
2243 - contraintes réglementaires

2244 - lobbying des compagnies aériennes sur les redevances, sur les ressources du budget annexe de la DGAC, sur le
2245 taux de redevances fixés sur plusieurs années
2246 Pression de la Commission européenne sur le statut de la DGAC.

2247

National

2248
2249 - Désengagement de la DSNA de plusieurs aérodromes à faible trafic commercial, en phase avec des études
2250 gouvernementales sur le maillage des aéroports régionaux
2251 - Fermetures et réorganisations de services, centralisation
2252 - Mutualisation des fonctions support
2253 - Politique en phase avec celle des métropoles qui concentrent les ressources
2254 - Menace d'accords catégoriels au détriment d'un protocole social pour tous les agents
2255 - Individualisation des salaires (Rifseep)
2256 - changement des métiers et prérogatives (sous prétexte d'évolution technologique)
2257 - réorganisation des services pour faire face au manque d'effectifs dans l'esprit « faire plus avec moins »
2258 - Baisse régulière des effectifs.

2259

2260 **Conséquences :**

2261

Européen

2262
2263 - déport d'une partie du dialogue social sur le terrain international, plus difficile
2264 - risque de nivellement par le bas sur les modèles les plus libéraux
2265 - Externalisations pour respecter les engagements Européens
2266 - Plus de réglementation avec moins de personnes pour la faire appliquer

2267

National

2268
2269 - impacts indirects sur le tissu économique local (Fret, agents d'escales, etc...)
2270 - impact social fort dû aux restructurations
2271 - réductions des opportunités de mobilités fonctionnelles ou géographiques des agents
2272 - Détérioration des relations de travail, conséquences en termes de risques psycho-sociaux
2273 - Risques d'externalisation active ou rampante des missions et activités supports.

2274

Revendications fédérales

2275 - **Maintien du statut actuel de la DGAC et de son intégrité**
2276 - **Arrêt de la politique de baisse des effectifs**
2277 - **Maintien de l'ensemble des missions opérationnelles, techniques, supports et régaliennes**
2278 - **Rejet de l'individualisation des salaires.**

2279

Mer et littoral

2281 **Gestion du littoral – défense des côtes - Plan polmar:**

2282 La gestion intégrée du littoral ou gestion intégrée des zones côtières est un outil de gestion des territoires littoraux
2283 visant un développement durable des territoires. Elle promeut une gestion de l'espace et des ressources prenant en
2284 compte les enjeux terrestres et marins, naturels, économiques et sociaux d'une zone littorale définie comme
2285 territoire cohérent. Son objectif est de construire des structures et des instruments de régulation permettant de
2286 garantir ou de restaurer des équilibres entre les différentes activités humaines et les ressources potentielles.

2287 Quelques chiffres:

2288 -883 communes littorales et lacustres dont 785 en bord de mer ou d'océan.

2289 -5 500 km de côtes métropolitaines.

2290 -plus de 6,1 millions de résidents dans les communes littorales métropolitaines.

2291 -24 % du littoral métropolitain recule du fait de l'érosion côtière alors que 44 % est stable.

2292 Nombreuses activités : nature, tourisme, plaisance, pêche...Un tourisme littoral qui draine 50 % de l'économie
2293 maritime,

2294 Selon l'administration, il s'agit d'une priorité affirmée du MEEM, réaffirmée à la dernière conférence nationale
2295 de l'Océan du 8 avril 2016 sur 4 axes de travail :

2296 *gestion intégrée de l'interface terre/mer.

- 2297 *Biodiversité marine : étude et préservation du milieu.
2298 *Mise en place de mesures sur la sensibilisation, la communication, la formation nécessaire à la conduite du
2299 changement et à la modification de bonnes pratiques :
2300 *Des mesures sur l'intégration de l'environnement marin dans les politiques d'aménagement par le
2301 développement des volets « mer » des SCOT (schémas de cohérence territoriale).
2302

2303 Ces enjeux sont de haute importance, rappelons simplement que 1,5 million d'habitants et 850 000 emplois sont
2304 potentiellement exposés aux risques de submersion marine. Les élus des communes littorales demeurent sous la
2305 pression des acteurs socio-économiques du secteur de la construction ce qui aboutit à des décisions
2306 d'aménagement catastrophiques: délivrance de permis de construire en dépit du bon sens, occupation illégale,
2307 PLU farfelus, polémiques interminables sur les SCOTT notamment sur les zones à fortes tensions foncières, ce
2308 qui d'ailleurs concerne pratiquement l'ensemble du littoral. Or l'Etat n'impose plus de réglementations comme par le
2309 passé, il en a perdu le pouvoir en transférant de nombreuses compétences. Le drame de Xynthia a jeté un éclairage
2310 brut sur les véritables rapports qu'entretiennent les pouvoirs publics entre eux. L'Etat perd la main. La CGT a
2311 depuis longtemps dénoncé ce processus de dispersion de l'autorité et de dilution de l'intérêt général. Le résultat est
2312 là : des préfets en bagarre permanente avec des élus qui lui disputent la légitimité de l'action. Les mesures de
2313 prévention contre les catastrophes naturelles n'en seront que plus difficiles à faire admettre aux populations et
2314 surtout à mettre en œuvre. La réforme territoriale avec la montée en puissance des métropoles et des
2315 intercommunalité a bouleversé la donne. La nouvelle posture de l'Etat « conseiller » n'est pas celle de l'Etat
2316 « producteur ». Le portage des politiques publiques doit bien relever de l'Etat même s'il peut s'accompagner
2317 d'une co-construction avec les collectivités selon une logique partenariale entre Etat, collectivités et
2318 Établissements publics tels que la future Agence Française de Biodiversité qui absorbera notamment l'agence des
2319 aires marines protégées mais sans grands moyens. La CGT, doit bâtir un corpus revendicatif nouveau visant à
2320 préserver l'intégralité de ces missions existantes et celles à venir avec les moyens matériels humains et financiers
2321 au service de tout.e.s.

2322 **Plan Polmar**

2323 Que dire de nos capacités à lutter contre cette fois, non pas les catastrophes naturelles, mais celles provoquées par
2324 l'homme, comme les marées noires. Si les grands événements naturels nous rappellent à notre condition précaire,
2325 les catastrophes dont nous sommes responsables doivent nous inciter à les prévenir du mieux possible et surtout à
2326 nous préparer à les affronter tant elles paraissent parfois inévitables. C'est le cas des grandes pollutions maritimes.
2327 Les plans POLMAR constituent la réaction immédiate des pouvoirs publics à ces situations. Sur le littoral, ils
2328 étaient jusqu'ici basés sur les moyens à disposition des services déconcentrés de l'Etat avec l'ensemble des
2329 ressources humaines et matérielles . Or ces ressources se sont dispersées à l'occasion des transferts et des diverses
2330 réorganisations . Rien ne garantit que, même avec des pouvoirs de réquisition, il sera facile de les mobiliser avec
2331 autant de facilité que par le passé, si tant est qu'ils existent encore le moment venu... En effet, quid des matériels
2332 transférés aux collectivités locales, quid des personnels pour encadrer l'exécution des plans...Et puis, n'est ce pas
2333 un remorqueur de haute mer que l'Etat désengageait du golf de Gascogne, il y a quelques mois, pour aller suppléer
2334 le manque de moyens sur le rail de la Manche ??? Ce remorqueur, basé à la Rochelle, devait parer à toute
2335 éventualité d'un pétrolier en difficulté dans la zone du golf...il n'est plus là ! En réalité, là encore, l'Etat s'est
2336 désengagé, il a perdu les moyens de faire face à une autre catastrophe de type Erika, les plans POLMAR sont
2337 autant de château de cartes illusoire qui ne résisteront pas à la première alerte, faute de véritables moyens...

2338 **La CGT doit réclamer un audit public sur cette question ainsi qu'un bilan des transferts et des**
2339 **réorganisations, c'est l'orientation qu'elle doit choisir à ce congrès.**

2340 **Phares et balises**

2341 L'absence de doctrine ou la vacuité de l'administration

2342 La DAM ne produit plus de doctrine pour les phares et balises, Il en résulte une disparité de pratique sur
2343 l'ensemble des services littoraux (les DIRM). Que ce soit sur les choix des fournisseurs, des modernisations
2344 d'ESM, de gestion des personnels, de la politique en matière de contrôle des établissements et de leur exploitation,

2345 du devenir du patrimoine, il n'y a plus de politique générale définie clairement. Certes la contrainte budgétaire est
2346 très forte et empêche le déploiement de nouveaux outils mais tout ne relève pas du budget. Nous sommes bel et
2347 bien en face d'un déficit d'orientation sur les questions majeures. Les schémas directeurs de signalisation maritime
2348 et le rôle de la signalisation maritime au sein de la navigation moderne, la sauvegarde du patrimoine des phares, la
2349 mutualisation des moyens nautiques de la DAM, la modernisation de l'armement unique.....Autant de sujets qui ne
2350 sont plus traités par la DAM. Il y a donc lieu, pour la CGT, d'orienter la réflexion vers ces questions. Il y a
2351 également nécessité de renouer le lien entre la DAM et la fédération CGT, en établissant un agenda régulier.

2352 L'hygiène et la sécurité

2353

2354 Amiante :

2355 La question de l'amiante au sein du domaine maritime est en partie réglée depuis la parution du décret du 27 mai
2356 2013. Cependant, le vaste développement des transferts des personnels vers les collectivités locales et autres
2357 établissements publics a compliqué la situation de nombreux agents exposés à l'amiante durant leur carrière. Ainsi
2358 des travailleurs des services maritimes exposés pendant des années à l'amiante ayant opté après leur transfert
2359 perdent le bénéfice des mesures amiantes. Cette situation n'est pas acceptable. Les pouvoirs publics doivent
2360 intervenir pour permettre à ces agents de conserver et d'exercer les garanties obtenues au MEEM. **La fédération**
2361 **se doit d'intervenir pour trouver une solution dans le cadre du CHSCT ministériel et sensibiliser la**
2362 **fédération des services publics (collectivités locales) à ce problème pour nous aider à transposer les**
2363 **dispositifs de cessation d'activité anticipé une fois les agents affectés dans leur établissement ou collectivité**
2364 **d'accueil. En outre, nous devons agir pour permettre aux fonctionnaires visés par le décret 2013-435**
2365 **d'obtenir une retraite majorée comme l'ont obtenu les OPA passés par une période ACAATA.**
2366

2367 Mercure :

2368 Les agents des phares et balises ont été particulièrement exposés au mercure largement utilisé dans les dispositifs
2369 de rotation des optiques de grands portées, que ce soit dans des établissements en mer ou à terre. Qui plus est ce
2370 métal extrêmement toxique contenu dans les cuves à mercures des phares en mer ou à terre fait souvent l'objet de
2371 débordement. On l'a vu notamment dans les phares en mer en mer d'Iroise. Nos devons exiger du ministère un
2372 plan de retrait du mercure dans tous les établissements.
2373

2374 Les personnels :

2375 De nombreuses subdivisions sont à la limite de la rupture dans l'exercice de leur mission avec des effectifs au
2376 bord du départ en retraite. Dans les 5 ans à venir, nos capacités à les mener à bien aura totalement disparu. Cette
2377 situation entraînera, soit l'externalisation, soit le transfert aux collectivités territoriales, accélérant le mouvement
2378 de désengagement de l'Etat sur ses missions de sécurité maritime. Si nous souhaitons garder le même niveau de
2379 service à l'usager, il nous faudra recruter OPA et TSDD en grand nombre et si possible jeunes pour
2380 l'accomplissement de tâches qui demandent de bonnes aptitudes physiques. Ce n'est pas le chemin que prend
2381 l'administration. Par ailleurs, la perte du concours du CETMEF sur certaines missions d'expertises va nous
2382 conduire à recruter des compétences dans les services.

2383 **La CGT demande qu'un audit soit conduit sur la situation des personnels des phares et balises comprenant**
2384 **un volet Hygiène et Sécurité, bilan de compétences, besoin en formation, besoin en recrutement.**

2385 **Affaires maritimes**

2386 Les questions de sécurité maritime, de sûreté, de protection de l'environnement, de pêche et d'aquaculture sont
2387 essentielles et sont un enjeu de société majeur dans notre pays. Les priorités affichées par la Ministre Ségolène
2388 ROYAL et la direction des affaires maritimes sont :

2389 - La sauvegarde de la vie humaine avec une sécurité des navires et de la navigation accrue contribuant à la
2390 protection des personnes et de l'environnement.

2391 - L'action économique et le maintien des différentes filières. celles des loisirs nautiques, de la plaisance, de la
2392 pêche et de l'aquaculture et le soutien du pavillon français au travers de la flotte de commerce en constituent
2393 l'essentiel.

2394 - Le secteur alimentaire. La fourniture aux consommateurs des produits de la pêche frais ou transformés en
2395 constitue un axe essentiel

2396 - L'environnement par la gestion durable des ressources aquatiques, de la lutte contre la pollution, et la
2397 préservation du milieu maritime.
2398 - le Secteur social avec les évolutions du droit du travail et la nécessaire amélioration de la sécurité au travail
2399 des « gens de mer ».
2400 Dans un contexte extrêmement concurrentiel en coordination avec l'ENIM (Etablissement National des
2401 Invalides de la Marine- la sécurité sociale des marins professionnels) est un enjeu important.
2402 Les agents chargés de la politique de la mer sont affectés en métropole : administration centrale (avec la
2403 Direction des Affaires Maritimes et la Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture), dans les
2404 Directions Départementales des Territoires et de la Mer, les Directions Interrégionales de la Mer, lycées
2405 maritimes ...) et dans les DOM/TOM (Direction de la Mer...) et dans deux services à compétences nationales
2406 que sont les Phares et Balises et l'Ecole Nationale Supérieure de l'Administration de la Mer). Les agents
2407 mettent en œuvre les politiques publiques ci-dessus.
2408 Au point de vue effectifs, nous sommes 2834 ETP en 2016 soit 38 de moins qu'en 2015, ce qui pour la CGT
2409 est inacceptable au vu de l'importance des missions exercées, et à leur évolution future au service de l'intérêt
2410 général. Nous avons bien une incohérence totale entre « l'enjeu majeur qu'est la mer » affiché par le
2411 Ministère et la réduction d'effectifs bien réelle !
2412 Cet état des lieux rapide montre de façon sous-jacente les difficultés de fonctionnement de « l'administration
2413 de la mer ». Avant 2010, l'administration portait verticalement les politiques publiques. La réforme
2414 « sarkozyste » de 2010 a introduit une rupture dans la chaîne de fonctionnement antérieur « en tuyau d'orgue »
2415 existant notamment avec la création des DIRM et au niveau local la fusion dans les DDTM. Aucun bilan n'a
2416 été fait de cette réforme après cinq ans de fonctionnement. Pour autant faut-il tout jeter : Notre rapprochement
2417 avec les autres administrations constituant les DDTM peut-il être considéré comme une avancée au niveau de
2418 la transversalité et de notre vision « terre-mer » ? Les enjeux sont nombreux sur le littoral notamment la
2419 gestion du trait de côte, le risque de submersion marines, les cultures marines, le contrôle des pêches, la
2420 sécurité des navires, les aires marines protégées... Par ailleurs les missions d'enseignement en lycées
2421 maritimes, la gestion des marins professionnels et des navires, l'immatriculation plaisance, l'examen des
2422 permis bateau requièrent des personnels dotés d'une formation initiale et continue de haut niveau pour les
2423 assurer.
2424 La réforme territoriale a conforté le rôle des nouvelles régions, qui bénéficient de compétences accrues en
2425 matière de développement économique, d'emploi, de formation et de gestion du Fonds Européen Affaires
2426 Maritimes Pêches. Des métropoles et des intercommunalités nouvelles ont hérité de compétences notamment
2427 en matière de protection du trait de côte.
2428 L'administration a entamé récemment un travail d'articulation des missions entre l'administration centrale, les
2429 DIRM, les DREAL et les DDTM. Pour la CGT, celui-ci ne doit pas être un moyen de faire des « économies
2430 d'échelle » pour diminuer les effectifs, mais l'occasion de mettre en place des services de proximité au plus
2431 près de l'utilisateur, avec des missions clairement définies et des moyens financiers, matériels et humains à la
2432 hauteur.

2433

2434

La CGT revendique :

2435

- l'arrêt des baisses d'effectif, et le recrutement d'agent « en tant que de besoin » sur statut, au vu des départs massifs en retraite et des missions nouvelles à assumer en terme de protection du milieu marin, de connaissance scientifique de la ressource, de transition énergétique avec mise en place de l'hydrolien et de l'éolien en mer.

2436

2437

- pour les agents un réel déroulement de carrière avec une formation professionnelle initiale et continue de haut niveau sur nos spécificités maritimes pour tous ceux qui auront à exercer dans nos domaines fonctionnels.

2440

2441

- pour le passage en catégorie B de tous les syndics des gens de mer, et des adjoints administratifs exerçant dans nos établissements, au vu de la montée en gamme des missions exercées. De même il propose que tous les agents de catégorie B exerçant des missions de catégorie A soient intégrés dans les corps correspondants.

2444

2445

- pour l'intégration des Inspecteurs des Affaires Maritimes dans le corps des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Équipement.

2446

2447

- la reconnaissance de la pénibilité avec un départ anticipé en retraite pour les personnels du Dispositif de Contrôle et de Surveillance, les inspecteurs de sécurité des navires et les agents « culture marine ». De

2448

2449
2450

même un départ anticipé au titre de l'exposition à l'amiante doit être accordé aux agents du Dispositif de Contrôle de Surveillance et aux inspecteurs de sécurité des navires.

2451
2452
2453
2454
2455
2456
2457
2458
2459
2460
2461
2462
2463
2464
2465
2466
2467
2468
2469

Lycées maritimes

Dans les lycées professionnels maritimes, différents acteurs prennent part. L'Etat (Ministère de l'Education Nationale) pour ce qui concerne la partie programme des examens, les régions abondent financièrement à leur construction, leur entretien et subventionnent la remise à jour des équipements destinés à la formation des élèves. Les DIRM jouent le rôle de tutelle académique et délivrent les brevets professionnels définis par les normes STCW équivalents aux diplômes détenus. Les LPM contribuent à la formation initiale et continue des marins, des futurs salariés des « cultures marines », des mécaniciens et électromécaniciens, et des futurs encadrants à la pêche ou au commerce. Là encore, l'enjeu est de taille, car les métiers de la mer sont en « tension » et chaque diplômé trouve des débouchés du CAP au BTS. Des passerelles doivent être mises en place pour la formation supérieure à l'Ecole Nationale Supérieure Maritime vers la délivrance de diplômes d'ingénieurs. Pour la CGT : Ces filières d'avenir doivent être maintenues et renforcées. La déprécarisation des personnels doit être poursuivie.

La CGT doit lutter contre la régression des moyens pédagogiques et des recrutements nécessaires pour la filière de l'enseignement secondaire maritime (Bac pro et nouveaux cursus de formation liés aux enjeux de l'économie de la mer...) suite aux Grenelles de la mer et des préconisations du Comité National de la Mer et du Littoral (CNML). La création de nouvelles passerelles avec la filière de l'enseignement supérieure de l'ENSEM est une question importante qui doit faire l'objet de mise en commun entre organisations de la CGT.

2470
2471
2472
2473
2474
2475
2476
2477
2478
2479
2480
2481
2482
2483
2484

Les DIRM

Les périmètres très larges des DIRM ne permettent pas une cohésion de l'ensemble des structures. L'osmose entre les différents services des DIRM est loin d'avoir abouti. La transversalité à l'intérieur de celles-ci n'existe pas du fait d'une juxtaposition sans réel travail en commun. Une faiblesse est marquante, celle des fonctions support dans la majorité des structures DIRM, notamment sur les fonctions de gestion du personnel. : Peu d'information aux agents, des délais de traitement des dossiers à rallonge. Les agents subissent les conséquences d'une gestion calamiteuse vue à court terme. Cela influe forcément sur l'ambiance générale. Ces dégradations sont des amplificateurs du mal être au travail. Le sentiment de ne pas être considéré trouve ici toute sa place. Pire encore, le dogme de gestion par les « ETP » est présenté par les directions comme seul modèle possible. Les problèmes organisationnels et la défaillance du management sont criants. Le constat est sévère : Les agents soulignent l'abandon de leur hiérarchie, il n'y a pas de véritable cap d'affiché ! Des méthodes de management d'un autre siècle sont porteuses d'incompréhensions, d'indifférence, voire de condescendance que les agents ne supportent plus. Cela doit changer du tout au tout. Chaque DIRM travaille isolément avec un cadrage propre.

La CGT revendique un cadrage national pour les 4 DIRM.

2485
2486
2487
2488
2489
2490
2491
2492
2493
2494
2495
2496
2497
2498
2499
2500

Réseau Scientifique et Technique (ex CETMEF)

L'ancien CETMEF s'est fondu dans le grand ensemble que constitue le CEREMA lequel a inclus les 8 CETE de l'équipement et les 3 services techniques centraux du MEEM (SETRA, CERTU et CETMEF). L'établissement ainsi créé a pris le statut d'Établissement Public à caractère Administratif ce qui nous place quasiment hors périmètre ministère. Ainsi le CEREMA reçoit une subvention pour fonctionner avec laquelle il doit payer les agents, ses investissements et son budget de fonctionnement. De ce fait ces trois postes entrent en concurrence et des arbitrages doivent être faits. Chaque année le Ministère et Bercy réduisent la subvention ce qui conduit inexorablement à faire baisser l'effectif. Ainsi au train où vont les choses, le budget 2016 laisse quasiment plus d'argent pour le budget de fonctionnement et en 2017 il n'y aurait même plus de quoi payer les agents. Actuellement les catégories A et B restent gérées nationalement, tandis que les C et les OPA sont gérées en interne par la direction du Cerema, ce qui induit des promotions à la baisse. Les engagements contenus dans la loi créant le Cerema « un service au service de la nation » semblent aussi avoir été oubliés. Il est de plus en plus demandé à l'établissement de se financer en allant chercher des contrats à l'extérieur (collectivités, départements, ports maritimes, privés) comme est instituée la course aux financements européens. L'apport hors périmètre ministère actuellement bloqué à 10 % de la subvention (laquelle baisse tous les ans) passerait dans environ deux ans à 20 %. Ce n'est pas tout d'aller chercher des contrats, il faut aussi réaliser les commandes et bien sûr ce qui

2501 est dit dans ce cas (mais non écrit) c'est priorité à ce qui rapporte de l'argent frais. De fait les DAC risquent de
2502 faire les frais de cette opération, elles seront servies quand il y aura le temps. Comment réagiront-elles ? La DAM,
2503 qui est un financeur de la Direction Technique Eau Mer et Fleuves (ex Cetmef), comment réagira-t-elle quand elle
2504 verra que les missions ne seront plus traitées ou avec des délais incompatibles avec ses missions de sécurité
2505 maritimes ? A cela s'ajoute la question de l'avenir des missions de soutien et d'assistance pour la signalisation et la
2506 sécurité maritime. Celles-ci sont exécutées par des OPA et des B. Chaque fois qu'un technicien part en retraite ou
2507 mute, il n'est pas remplacé comme tel et si quelqu'un est recruté dans le service, c'est un ingénieur pour faire des
2508 études, considérées comme non prioritaire par les responsables de la Sécurité maritime et de la signalisation
2509 maritime à la DAM. À force de non remplacement il va bien arriver un moment où l'on va tomber en dessous du
2510 mini pour assurer le maintien des compétences. À ce moment la DtecEMF sera incapable de répondre aux
2511 demandes. Les annonces de la direction vont toutes dans le sens de mission de pilotages de l'activité et d'activités
2512 d'études et d'expertises qui concourent au rayonnement du service, on est très loin des obscures missions de
2513 service public au service des administrations centrales, des DIR, des DIRM et de VNF.

2514 **La CGT demande que l'on revienne à ce qui est inscrit dans la loi soit un service au service de la nation,**
2515 **que l'État français prenne ses responsabilités en finançant le Cerema pour qu'il exerce les missions**
2516 **attendues d'un tel service et que soient renouvelés les départs de techniciens occupés à des missions**
2517 **opérationnelles, notamment sur les missions demandées par les DAC.**

2518 Les grands ports maritimes et décentralisés

2519 Le statut des Grands Ports Maritimes (Etablissement Public d'Etat non caractérisé) n'est pas gravé dans le marbre,
2520 le statu quo sur la police portuaire (Autorité Portuaire et Autorité Investie des Pouvoirs de Police Portuaire)
2521 pourrait aussi être modifié, la quatrième révolution industrielle produite par les nouvelles technologies va vite
2522 bouleverser de nombreux métiers. Tout cela pose des interrogations et impose des actions ! Les différentes filières
2523 maritimes appauvries (Pêche, Marine Marchande et Marine Nationale), la création d'une filière universitaire, en
2524 parallèle au recrutement classique, semble vitale pour l'avenir du métier d'Officiers de port. Un recentrage sur les
2525 missions régaliennes (Police, Sécurité, Régulation du Trafic), fondement professionnel, est essentiel pour
2526 verrouiller toute dérive libérale se produisant lors des évolutions technologiques et réglementaires. Les mêmes
2527 problématiques concernent les ports décentralisés qui de par une nouvelle organisation territoriale de la
2528 République se retrouvent gérés par des collectivités territoriales. Parmi ces gestionnaires, il existe des volontés de
2529 maîtriser également le personnel d'Etat, voire de le remplacer. Seule la non décentralisation de la police (AI3P)
2530 permet de conserver les Capitaineries régaliennes qui ont un rôle important pour la sécurité publique et le bon
2531 fonctionnement des ports. **La CGT demande d'imposer des socles (Qualifications, Formations, Organisation**
2532 **du travail, Service de trafic Maritime...) qui permettront d'assurer, des emplois de qualité, la**
2533 **pérennisation de nos métiers, la sécurité et la sûreté publique dans les Grands Ports Maritimes et dans les**
2534 **ports décentralisés.** Syndicalement, la profession est partagée entre deux fédérations qui ont toutes les deux des
2535 adhérents selon les ports. Certains camarades en GPM rejoignent la Fédération des Ports et Docks, la plupart de
2536 ceux affectés dans un port décentralisé adhèrent à la Fédération Nationale Equipement-Environnement. Divisés et
2537 isolés, les Officiers de port CGT doivent trouver des solutions pour se remettre en ordre de bataille, le cahier
2538 revendicatif est pourtant bien rempli, mener ce combat préservera la profession d'un avenir incertain.
2539

2540 Environnement, logement, biodiversité

2541 Environnement

2542
2543 La CGT a décidé avec raison de ne pas participer à la dernière Conférence Environnementale tenue les 25 et 26
2544 avril dernier et de s'adresser aux salariés et aux participants à cette conférence. Les décalages entre les discours et
2545 les actes gouvernementaux sur différents thèmes du développement durable et de la lutte contre le changement
2546 climatique se sont en effet accumulés depuis l'élection présidentielle de 2012 et la première Conférence
2547 Environnementale du quinquennat.

2548 Avec la volonté du développement humain durable, qui est inscrit dans les orientations de toute la CGT, nous
2549 entendons intervenir sur tous les éléments concrets des trois volets (social, économique et environnemental), en
2550 partant des besoins des salariés et en nous adressant à toute la société pour des changements et ruptures
2551 nécessaires avec le capitalisme néo libéral. En dépit d'un verdissement sans précédent (green washing) et des

2552 solutions de « nouveaux marchés », le capitalisme prédateur des ressources naturelles et des biens communs, se
2553 révèle incapable de relever les défis du réchauffement climatique, de la reconquête de la biodiversité.
2554

2555 Eau/Biodiversité

2556
2557 Si la CGT avait obtenu que des conférences environnementales antérieures portent sur l'eau, la mer et la
2558 biodiversité, le bilan concret des mesures dans les territoires demeure bien faible. Notre pays n'atteint pas tous les
2559 résultats, reporte les délais... Retards sur l'amélioration de l'état des cours d'eau, eaux marines, et sur la protection
2560 des captages d'eau potable prioritaires. Retards en Outre-mer sur l'assainissement... Le cycle eau potable –
2561 assainissement devrait s'insérer dans celui plus large des milieux aquatiques et de la biodiversité : faute de
2562 moyens publics, de cohérence entre différents intérêts, et par manque et reculs assumés de planification ce n'est
2563 toujours pas le cas ! Ainsi, la pétition européenne syndicale des services publics avec plus d'1 million de
2564 signatures pour que l'eau potable soit un bien public à l'abri du profit, a été coulée par la Commission européenne,
2565 avec la pleine complicité du gouvernement français et d'autres pays, en dépit du droit d'initiative. Les
2566 multinationales veillent au grain et veulent empêcher le mouvement de retour au public des services d'eau et
2567 d'assainissement, privatisés en Europe et dans le monde. En France, 900 millions supplémentaires avaient été
2568 annoncés pour les actions soutenues de 2013 à 2018 par les agences de l'eau, financés à 80 % par les redevances
2569 des ménages. Or ils ont été déjà détournés de 560 millions en trois ans au profit du budget général de l'Etat ! Et
2570 175 millions pourraient encore être détournés en 2017, en violation du principe « l'eau paye l'eau ». Qui plus est
2571 le gouvernement par amendement au projet de loi Biodiversité (en troisième lecture à l'Assemblée en juillet 2016),
2572 a prévu que les redevances des Agences de l'eau puissent aider le financement des investissements de tous les
2573 compartiments de la biodiversité terrestre et marine, s'ajoutant aux actions relatives au cycle de l'eau et des
2574 milieux aquatiques. Cela signifierait un risque encore plus élevé de réduction des crédits budgétaires du
2575 programme 113 « Eau et biodiversité », qui ont été réduits par l'austérité depuis 2010 et n'ont jamais augmenté de
2576 250 M€ à 300 M€ comme voté dans la loi Grenelle.
2577

2578 Le report de 10 ans de l'échéance pour réduire de 50 % les pesticides illustre les causes du mal. La course au
2579 rendement de la PAC réformée domine l'agriculture, dictée par les profits de la grande distribution commerciale,
2580 des industries agroalimentaires, d'engrais et pesticides. Ce modèle dérégule prix et quantités, ligote les
2581 agriculteurs, réduit leur nombre, n'a que faire de leur détresse. Il prétend « compenser » les dégâts sur
2582 l'environnement, en faisant payer consommateurs et collectivités pour dépolluer ou bien faire un peu plus de
2583 qualité.

2584 « La protection de l'environnement, cela commence à bien faire » n'est plus le monopole de Sarkozy. C'est le
2585 rêve pour les multinationales : que des « petits » (agriculteurs) s'en prennent à d'autres « petits » (fonctionnaires)
2586 pour dénoncer les contrôles, sans toucher aux racines du mal ! Le 4 février 2016 les salariés des établissements de
2587 la protection de l'eau et de la biodiversité ont fait grève à plus de 60 % et manifesté, « l'environnement cela se
2588 défend avec des services publics dotés de moyens, des agents respectés et reconnus ». Biodiversité ou Austérité, il
2589 faut choisir.
2590

2591 L'Agence Française de la Biodiversité (AFB) annoncée fin 2012, sera créée en 2017 avec la fusion d'équipes
2592 fragilisées par des suppressions de postes (ONEMA, PNF) la précarité des CDD (AAMP, ATEN)... Par exemple,
2593 1080 postes réels en 2016 au lieu de 1200 de la photographie des entités existantes du rapport de préfiguration...
2594 Et pour financer les actions prévues, 220 millions/an au lieu des 440 estimés utiles par le préfigurateur de l'AFB,
2595 celui-ci ayant été congédié en février 2016 par la ministre car pas assez « positif »...
2596

2597 Profits des sociétés privées, ponction injuste par l'Etat, recul de l'ingénierie publique, collectivités locales
2598 étranglées : les ménages peuvent toujours payer, la pollution diffuse ne pas se réduire, la santé des agriculteurs et
2599 des consommateurs se dégrader. Oui décidément, il faut changer de modèle économique pour avancer
2600 concrètement vers un développement humain durable !
2601

2602 La CGT propose et revendique :

- 2603 • Des moyens humains et financiers pour les espaces ruraux, forestiers, littoraux et maritimes des
2604 sites « Natura 2000 » (12,6 % du territoire), avec des effectifs fortement augmentés dans les
2605 DDT(M), DREAL et DIRM sur ces sujets, pour la planification régionale des continuités
2606 écologiques des trames vertes et bleues,

- Pour toutes les missions de l'Agence Française de la Biodiversité, incluant les aires marines protégées, nous revendiquons avec l'intersyndicale de passer de 1080 à 2000 ETP avec des créations d'emplois en 4 ans, et sans aucun transfert d'ETP des services de l'Etat vers le nouvel établissement public, comme l'Etat s'y est engagé,
- Le retour au public des services d'eau et d'assainissement, avec intégration des salariés et compétences des sociétés, la protection des agents chargés de missions de contrôle et l'augmentation de leur nombre,
- Des moyens humains et financiers nouveaux pour les intercommunalités chargées de « gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations » (GEMAPI) couvrant tous les territoires,
- Les ménages ne doivent plus payer 80 % de l'ensemble des redevances eau, qui demain avec amendement à la loi Biodiversité, serviraient à financer toutes les dépenses de l'Etat sur l'eau, la biodiversité terrestre et marine... Par exemple, il faut une taxation efficace de l'azote sur les achats professionnels d'engrais et d'aliments du bétail. Elle dégagera des recettes affectées aux dépenses publiques et favorisera les pratiques agricoles non polluantes,
- Les connaissances issues de la recherche, à développer, doivent donner lieu à des investissements et changements de procédés à grande échelle pour l'avenir de la biodiversité dans l'intérêt de tous salariés, citoyens, consommateurs.

Aéroport Notre Dame des Landes : après le referendum ?

Le projet de referendum annoncé par le gouvernement a donné lieu à un avis négatif de la CGT et des ONG. Les syndicats CGT Loire Atlantique et de la région Pays de Loire ont pris une position défavorable au projet de nouvel aéroport confié par l'Etat à Vinci sur le site de NNDL : à partir de l'analyse des éléments économiques, sociaux et environnementaux, l'impact du projet est défavorable. La solution alternative d'une modernisation de l'Aéroport de Nantes, pour répondre aux besoins réels dans les 15 ans, présenterait un meilleur bilan pour l'emploi, les finances publiques et l'environnement. Vis-à-vis de l'exposition au bruit des riverains et de la sécurité aérienne, la révision des approches des avions s'imposera, comme l'amélioration de la desserte voyageurs par des transports en commun (prolongation tramway et correspondances ferroviaires). Un rapport d'experts rendu public le 5 avril dernier, fait le point des deux solutions avec leurs avantages/inconvénients et souligne qu'en tout état de cause le projet Vinci NNDL est surdimensionné. Le gouvernement doit prendre ses responsabilités ! Fera-t-il comme avec l'éco taxe ?

Energie/transition énergétique/construction

C'est à partir de la réalité concrète que le bilan des conférences environnementales en lien avec les lois telle celle concernant la transition énergétique sera lisible. Ce que nous voyons en premier lieu c'est la poursuite de la déréglementation des services publics de l'énergie poussée par Bruxelles et mise en œuvre par les gouvernements successifs depuis 25 ans. Cela désorganise et « désoptimise » tout le secteur sans régler les questions environnementales mais en faisant croître le nombre de précaires énergétiques au nombre de 11 millions de personnes dans notre pays.

Au lieu de mettre en place les mécanismes pour contrer ce mouvement, le gouvernement accompagne cette évolution. Ouverture des concessions hydrauliques à la concurrence, fermeture des moyens thermiques classiques, régionalisation de l'énergie en sont les conséquences directes. S'y rajoute la volonté de fermer des moyens de production nucléaire à partir de considérations politiques en place d'analyses économiques, sociales et environnementales. Toutes les entreprises du secteur énergétique subissent les conséquences de ces politiques. Des suppressions massives d'emplois qualifiés, encadrés par de hautes garanties collectives, y ont lieu. Mais la recherche de performance financière conduit également les groupes énergétiques à s'approvisionner sur le marché mondial des composants, ce qui fait perdre la main sur les coûts et les plannings tout en cassant le savoir faire et l'emploi industriel français.

Les rares avancées positives portées par la loi de transition énergétique et reprises dans les différentes conférences environnementales concernant l'isolation de bâtiments se heurtent au manque de moyens dégagés (10 à 15 milliards d'euros par an pour isoler les 500 000 logements annoncés) ainsi qu'à l'absence d'une véritable filière professionnelle dans un secteur qui utilise massivement des salariés détachés et précarisés.

Pourtant, ce n'est pas faute sur tous ces sujets d'avoir porté des propositions.

2661 La campagne de la CGT pour réindustrialiser le pays permettrait non seulement de créer des emplois mais
2662 également de diminuer notre empreinte carbone qui augmente du fait de la délocalisation industrielle. Dumping
2663 social et environnemental vont de pair. Il est nécessaire de mettre en place les mécanismes permettant une
2664 appropriation sociale du secteur énergétique en donnant des droits nouveaux aux salariés, aux élus, afin qu'ils
2665 interviennent sur les choix de gestion des entreprises. C'est la proposition de pôle public de l'énergie mise en débat
2666 par la CGT. Elle doit permettre de développer des filières industrielles de production d'énergie, composantes du
2667 mix énergétique, avec des perspectives de long terme et des emplois sur le territoire national et de ne pas
2668 dissocier enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

2669

2670 **Transports , mobilités**

2671 Le secteur transport est le 1^{er} émetteur de Gaz à Effet de Serre (GES) avec 29,6% des émissions qui proviennent à
2672 93% du transport routier dont plus de la moitié dues aux automobilistes. Ces émissions s'accroissent de presque
2673 1% en 2014 et 2015 alors qu'elles étaient sur une tendance à la baisse depuis 2004. Cependant elles ont progressé
2674 ces vingt dernières années, depuis 1990 (référence du protocole de Kyoto) contrairement pour les autres secteurs
2675 de l'économie, énergie, industrie et agriculture

2676 Les transports ne sont pas au centre de décisions et d'actes concrets pour lutter contre le réchauffement climatique.
2677 Les Gouvernements successifs ont accumulé des signaux négatifs ces dernières années. Malgré les conférences
2678 environnementales successives, ils sont allés à l'encontre d'un report modal de la route vers les modes alternatifs,
2679 plus économes en énergie et plus vertueux écologiquement comme le ferroviaire fret SNCF en déclin face aux
2680 nouveaux entrants sur le marché et le fluvial de VNF soumis à la concurrence des grands armateurs de l'Europe
2681 du Nord notamment par : la généralisation de la circulation des 44 tonnes en 2013, l'abandon de l'Ecotaxe PL en
2682 2015, la libéralisation complète des services nationaux d'autocars par la « Loi MACRON », la réforme du
2683 système ferroviaire très endetté tourné vers la baisse des coûts de production au détriment du service public avec
2684 l'ouverture à la concurrence et des salariés cheminots qui font face à des milliers de suppressions d'emplois dues
2685 notamment à l'abandon du FRET ferroviaire national et de nombreux trains d'équilibre du territoire (TET=
2686 corail intercity),

2687 C'est la généralisation de la logique du « low cost » dans tous les modes de transport, par accentuation du
2688 dumping social, allant à contre courant de la réponse aux enjeux environnementaux et sociaux pointé également
2689 par les accords de Paris suite à la COP 21.

2690 La CGT inscrit ses propositions de réorientation du système de transport vers la réponse aux enjeux énergétiques
2691 et écologiques c'est-à-dire en premier lieu le choix de faire payer aux transports le juste coût des transports
2692 (intégration des coûts externes, pollutions et nuisances et coûts sociaux payés par la collectivité) pour que les
2693 choix des donneurs d'ordre et industriels se réorientent vers les modes de transports alternatifs à la route. Cela
2694 devrait permettre de relancer une politique industrielle dans les territoires dans la logique de la transition
2695 énergétique (notamment l'économie circulaire) et sortir du bas coût du transport de marchandises par la route et la
2696 mer, qui favorisent les délocalisations industrielles et contribuent au réchauffement climatique.

2697 Le financement des infrastructures (fluvial, ferroviaire, et route et portuaires..) pose aussi la question de la
2698 maîtrise publique des projets pour sortir des PPP et de la généralisation des concessions d'infrastructures et leur
2699 privatisation , la réappropriation de la manne financière des sociétés concessionnaires d'autoroutes est un objectif
2700 de toute la CGT comme la revendication d'un pôle financier public.

2701

2702 **Changement climatique – Application de l'Accord de Paris COP 21 - La France, l'UE et le Monde...**

2703

2704 Après la signature à New York de l'Accord de Paris issu de la COP 21, le 22 avril dernier, il faut rappeler que les
2705 obligations souscrites par la France vis-à-vis des émissions des 6 gaz à effet de serre (GES), s'inscrivent dans le
2706 cadre de l'engagement « conjoint et solidaire » de l'Union européenne et de ses Etats membres : réduction de –
2707 40 % en 2030 au regard des émissions de 1990.

2708

2709 Cela conduit à se poser plusieurs questions. Situer la part de l'UE dans le total mondial des émissions de GES,
2710 distinguer les approches émissions locales et empreinte carbone. Evaluer la manière dont se répartissent, ou non,
2711 les efforts de réduction entre les 28 Etats membres. Signaler la combinaison européenne et nationale de moyens
2712 ou politiques de réduction et examiner le rôle du système de permis négociables. Et des contradictions en jeu.

2713
2714 **Que pèse l'Union Européenne dans l'application de l'Accord de Paris ?**
2715

2716 Les émissions européennes représentent en 2015 un peu moins de 10 % du total mondial des émissions de GES.
2717 Nous pensons que cette part va diminuer à l'avenir, ce pour deux raisons.

2718
2719 D'abord à court terme, par la poursuite de la réduction initiée depuis le Protocole de Kyoto de 1997. Pour
2720 l'échéance de sa seconde période d'engagement, s'achevant en 2020, l'engagement de l'UE est une réduction de –
2721 20 % au regard de 1990. Ce résultat sera très certainement atteint. En effet, la baisse réalisée des émissions est
2722 évaluée l'an dernier à - 23 % depuis 1990. Avec une augmentation du PIB total des Etats membres de l'UE de 46 %
2723 sur la période. Cela établit que la déconnexion est réalisable entre croissance économique et trajectoire des
2724 émissions de GES, certes avec les indicateurs classiques du produit intérieur brut. La trajectoire 2020 est estimé
2725 à – 24 % par rapport à 1990 (niveau de référence, en agrégeant les émissions des Etats membres ayant adhéré à
2726 l'UE - 28 pays en 2015).

2727
2728 Mais cette part va surtout diminuer à moyen terme du fait de la croissance du poids des émissions de pays tels le
2729 Brésil, la Chine, l'Inde ou la Russie. Plus généralement, à l'échelle de la planète, relevons qu'à ce jour, 1,5
2730 milliard de personnes n'ont toujours pas accès à l'électricité et 2,5 milliards utilisent la biomasse pour faire cuire
2731 les aliments.

2732
2733 **Emissions « nationales » et « empreinte carbone » : des trajectoires bien différentes.**
2734

2735 Ces trajectoires de réduction des émissions « territorialisées », c'est-à-dire émises dans les frontières des pays
2736 membres masquent plusieurs phénomènes. Le raisonnement en « empreinte carbone », c'est-à-dire ce que
2737 représente la réalité des émissions du cycle de vie des produits et services consommés dans les pays de l'UE, est
2738 beaucoup moins flatteur ! Ainsi pour la France, les émissions ont au choix, baissé de 11 % depuis 1990, selon
2739 l'approche territoriale, ou augmenté de 10 %, selon l'approche empreinte carbone ! La part des émissions de
2740 l'industrie manufacturière dans le total national passe de 28 % en 1990 à 18 % l'an dernier.

2741
2742 Et cela ne relève pas majoritairement, malheureusement, d'une progression équivalente des progrès de l'efficacité
2743 énergétique dans les procédés de production ou des conversions vers des énergies moins carbonées. Les
2744 fermetures d'activités industrielles dans toutes les régions et l'importation des produits manufacturés jouent tout
2745 leur rôle dans ce décalage entre baisse des émissions et augmentation de l'empreinte carbone. On sait par ailleurs
2746 que les émissions du secteur des transports ont explosé sur la période depuis 1990 (28 % du total national contre
2747 22 % en 1990). Malgré les progrès obtenus sur les émissions de CO 2 unitaires des voitures particulières sur la
2748 période, c'est bien aussi l'explosion du transport routier de marchandises qui est en cause. Pourtant que ce soit par
2749 habitant ou point de PIB, le niveau des émissions en France est l'un des moins élevés des pays développés.

2750
2751 **La répartition de l'effort de réduction entre Etats membres : 15 moins et 13 plus...**
2752

2753 La répartition de l'effort de réduction fixée par le Conseil UE s'avère cependant fort instructive pour tenir une
2754 réduction de - 10 % d'ici 2020 par rapport à 2005. Elle porte sur 55 % des émissions totales, les 45 % restant
2755 relevant des secteurs industriels soumis au système européen dit « ETS ».

2756 15 Etats réduisent ainsi : entre – 20 % (par exemple, Danemark), - 17 % (Suède), - 16 % (Royaume Uni), - 14 %
2757 (Allemagne, France), - 13 % (Italie), - 10 % (Espagne) et – 4 % (Grèce).

2758
2759 A l'inverse, 13 autres Etats pourront augmenter leurs émissions d'ici 2020 : modestement + 1 % (Portugal), et
2760 entre + 4 et + 20 % selon les pays de l'Est membres de l'UE (par exemple, Hongrie + 10 %, Pologne + 14 %,
2761 Bulgarie + 20 %).

2762 Cette répartition relève d'un savant marchandage de répartition de la moyenne de – 10 %. Elle est dosée selon le
2763 PIB de chaque Etat membre, en admettant la nécessité d'augmenter les émissions des Etats de l'UE les « moins
2764 riches », tout en les contenant en deçà de ce que donnerait un scénario d'augmentation « business as usual ». Elle
2765 pose aussi problème vis à vis de tous les pays parties à la Convention qui ont un niveau économique et d'émission
2766 de CO2 par habitant/PIB comparable à ces 13 Etats membres, et qui ont remis à la COP 21 leur contribution
2767 nationale de trajectoire d'émissions pour la période 2020-2030.

2768 Les appels de l'Union européenne à amplifier les réductions en faisant jouer la clause de révision des engagements
2769 et à agir pour des réductions sans attendre 2020 (Plan d'actions Paris-Lima), perdent ainsi une partie de leur
2770 crédibilité en raison de l'augmentation assumée des émissions dans une grande partie de l'Union. Autrement dit, la
2771 démonstration européenne du découplage entre croissance économique et croissance des émissions de GES
2772 rencontrera des lacunes pour 13 Etats membres, au moins jusqu'en 2020... En outre, remarquons que les
2773 fermetures d'activités industrielles intervenues depuis 1990 dans une série de pays d'Europe centrale et orientale
2774 ayant adhéré à l'UE postérieurement, ont « facilité » d'autant plus les baisses d'émissions de l'UE dans son
2775 ensemble, en raison de la référence commune du niveau de 1990. Elles ont aussi permis, et permettent encore, des
2776 ventes « d'air chaud », c'est-à-dire la valorisation financière de crédits de réduction d'émissions.

2777 2778 **Le système européen de permis négociables (ETS) : quelle évolution possible ?**

2779
2780 En effet, échappent ainsi à cette répartition entre Etats membres, 45 % des émissions de GES, qui relèvent du
2781 système européen des permis négociables dit « ETS » correspondant à environ 12 000 entreprises des secteurs
2782 industriels et à une partie des vols des compagnies aériennes. Dans leur totalité elles devront réduire leurs
2783 émissions de – 21 % en 2020 et de – 43 % en 2030, par rapport à 2005. En contribuant ainsi à l'engagement global
2784 de réduction des émissions de l'UE d'au moins 20 % en 2020 et 40 % en 2030 par rapport à la référence 1990.

2785
2786 Le développement du système ETS a suivi trois phases : une mise en place (2005-2008) reposant largement sur
2787 une déclinaison dans les Etats, une montée en charge (2008-2012) avec des défaillances d'efficacité constatées y
2788 compris par les promoteurs du système, des ajustements en cours (2013-2020) avec une harmonisation
2789 européenne plus poussée, faisant appel à des effets planifiés dans le temps et un élargissement à d'autres pays
2790 associés (Islande, Liechtenstein, Norvège, et la Suisse en cours...). Ce système repose sur une régulation à
2791 plusieurs leviers : par les quantités allouées aux entreprises (permis), par les prix (avec la montée tardive et très
2792 timide de la partie des quantités vendues aux enchères au regard des quantités allouées gratuitement). Il dépend
2793 aussi des « cours » du marché des tonnes d'unités librement achetées ou vendues... Les dysfonctionnements
2794 frauduleux, les profits dégagés, et la faible efficacité de ce système ont été dénoncés. Mais nous nous risquons à
2795 penser que l'essentiel, pour rendre ce système plus efficace, n'est pas de s'attaquer à la moralité de ces principes. Il
2796 s'agit plutôt de rendre décroissantes et payantes annuellement les quantités allouées, de l'associer et non de
2797 l'opposer à une augmentation de la fiscalité des énergies carbonées. Mais il faut aussi prévenir les « mises en
2798 réserve de crédits d'émissions », comme l'échange sans contrôle de « crédits » avec des pays dits en
2799 développement. Autant dire, revoir en profondeur ce système, pour ne pas se contenter de déplorer tour à tour, le
2800 faible prix du cours du marché de la tonne carbone, les spéculations, les fraudes à la TVA, la vente et l'achat
2801 « d'air chaud » à l'échelle mondiale.

2802 2803 **Planification et/ou Libéralisation de l'énergie et de ses usages ?**

2804
2805 La Stratégie nationale bas carbone (SNBC) a été adoptée cet automne avant la COP 21, incluant des objectifs et
2806 mesures de réduction d'ici 2030 par secteur émetteur, ainsi que des budgets carbone par période de 5 ans. Et en
2807 fin d'année, la SNBC a été complétée par plusieurs mesures d'application de la loi transition énergétique et
2808 croissance verte (TECV). Dans les semaines à venir un élément essentiel du dispositif, la programmation
2809 pluriannuelle de l'énergie (PPE) va faire l'objet d'une élaboration finale en vue de sa publication. On remarquera
2810 qu'il ne s'agit pas d'une planification limitée à l'électricité, mais d'une programmation de l'ensemble des énergies.
2811 Ceci est positif car, contrairement aux idées reçues s'agissant de la France, l'électricité vient en second rang
2812 derrière les énergies fossiles carbonées (gaz, pétrole, charbon...).

2813
2814 Mais le gouvernement Valls et la Commission européenne veulent accélérer la libéralisation de tous les pans du
2815 secteur énergétique : privatisation des barrages hydroélectriques, démantèlement au plus vite pour les usages
2816 domestiques de la péréquation tarifaire des énergies gaz et électricité, niches d'opportunités pour la distribution
2817 des énergies de réseau à sortir du service public...

2818 Le grand écart est frappant. D'un côté, les besoins de planification et d'interconnexion à tous niveaux, européen,
2819 national, régional, pour répondre aux besoins sociaux, économiques comme à ceux de la transition de
2820 « décarbonation » nécessaire à la lutte contre le changement climatique. De l'autre, la recherche du profit de court
2821 terme pour les entreprises d'un secteur toujours plus concurrentiel, avec des dirigeants patronaux et
2822 gouvernementaux se félicitant, le matin, du bas prix à moyen terme des énergies fossiles et déplorant, le soir, le

2823 refus d'un prix du carbone mondial ou des « signaux prix » trop faibles pour la population, c'est à dire leurs clients
2824 et surtout pas des usagers...
2825 Au nom de la compétitivité des entreprises, la Commission européenne entend bien pousser la libéralisation
2826 accrue au nom de la recherche de bas prix des énergies, fossiles ou non, en faisant croire que les effets des
2827 « signaux prix », sur les consommateurs en premier lieu, permettront de réaliser la transition énergétique. Comme
2828 dans le transport de marchandises ou de voyageurs, qu'elle veut encore libéraliser au nom de la recherche du plus
2829 faible prix possible pour les donneurs d'ordres... Les investissements publics pour la mise à niveau
2830 d'infrastructures de transports alternatifs à la route représentent de la dépense publique, et donc du « déficit » et
2831 de la « planification ». En un mot l'horreur ! Soit les entreprises les financent car elles y ont intérêt, soit on ne les
2832 fait pas !
2833

2834 La lutte contre le changement climatique va connaître deux rendez vous en lien avec la COP 22 de fin décembre
2835 2016. Les décisions de l'OACI (Organisation de l'aviation civile internationale) et celles de l'OMI (Organisation
2836 maritime internationale) pour décider du suivi et de la réduction des émissions de GES de l'aviation et du
2837 transport maritime. Ces décisions sont attendues depuis des années... Nous devons les juger aux actes posés avec
2838 un risque élevé de mauvais compromis !
2839

2840 **Logement**

2841

2842 **Constats et analyses**

2843

2844 Le logement représente un enjeu central à plusieurs titres. Bien sûr pour la qualité de vie de chacune et de chacun
2845 à tous les âges, mais aussi, pour de plus en plus de citoyens, pour la possibilité même de s'insérer et d'évoluer dans
2846 la société. A cet égard, l'explosion des notions « d'hébergement » ou de « publics défavorisés », comme les bilans
2847 annuels d'application défectueuse de la loi DALO, « le droit au logement opposable », signent l'échec de la
2848 politique publique du logement dans sa confrontation avec le marché immobilier.
2849

2850 La progression dans la décennie écoulée des dépenses liées au logement dans l'érosion du pouvoir d'achat des
2851 ménages, ne concerne plus seulement ceux résidant dans les grandes agglomérations. Les délais d'attente pour
2852 l'obtention d'un logement social s'allongent, comme la liste des demandeurs, que les désignations relèvent des
2853 quotas des communes, des préfectures, des collecteurs de 1 % logement, des bailleurs sociaux.
2854

2855 La part du logement dans les consommations énergétiques est également un défi essentiel pour la lutte contre le
2856 changement climatique : le secteur résidentiel et tertiaire représente 20 % des émissions directe de GES -gaz à
2857 effet de serre (25 % des émissions indirectes en y agrégeant celles de la production d'énergies dédiées au
2858 résidentiel). La palette des instruments économiques et réglementaires est vaste pour concilier ou non : efficacité
2859 environnementale économique et sociale... Prix de l'énergie, maîtrise des consommations, lutte contre la précarité
2860 énergétique : définie comme la part excessive des dépenses d'énergie dans le budget des ménages et qui
2861 concernait près de 9 millions de personnes en 2015.
2862

2863 Les effets et causes de la crise du logement s'imbriquent à plusieurs échelles avec ceux des dysfonctionnements
2864 urbains, de la maîtrise du foncier, de l'artificialisation des sols, de l'étalement urbain à la périphérie des villes, de
2865 la poursuite de la désertification de territoires ruraux : ségrégations territoriales et sociales, augmentation des
2866 temps et coûts de trajets quotidiens domicile-travail (dont plus de 75% s'effectuent en automobile individuelle),
2867 recul de l'égalité territoriale républicaine, concurrence exacerbée entre territoires...
2868

2869 Dans la construction et la réhabilitation, gâchis et sous-traitance généralisés de la conception, du financement à
2870 l'exécution, marquent ainsi trop souvent les activités. Les qualifications des salariés du Bâtiment, le rôle et la
2871 responsabilité des architectes, le contrôle technique de réception des travaux, sont ainsi entravés par la recherche
2872 de la rentabilité. Les reports successifs depuis la loi de 2005 sur le respect des échéances de mise aux normes
2873 d'accessibilité des logements et bâtiments aux catégories d'handicaps, personnes à mobilité réduite, illustrent ces
2874 difficultés (agendas d'accessibilité), comme les retards pris dans les objectifs d'adaptation des logements existants
2875 aux personnes âgées.
2876

2877 Dans la concurrence exacerbée entre territoires « pauvres » ou « riches », l'inégalité est renforcée par celle du
2878 « dialogue compétitif » entre État/communes et inter-communalités/majors du BTP/sous-traitants/artisans... En
2879 s'étendant à l'aménagement urbain, les méthodes ministérielles d'appels à projets « Villes durables ou
2880 intelligentes » exigent des collectivités locales des partenariats intégrant les grands groupes privés de
2881 construction, d'énergie ou de « services urbains », avec l'alibi de PME innovantes.

2882
2883 Cela amoindrit de fait l'effectivité des documents de planification urbaine devant garantir la cohérence de la
2884 densité des logements diversifiés et accessibles, des activités économiques, la résilience des territoires et les
2885 objectifs de biodiversité (SRADDET, SCoT, PLUi et Programmes Locaux de l'Habitat). Mais les services de
2886 l'Etat, les collectivités territoriales et leurs services aménagement, les professionnels de l'architecture ou de
2887 l'urbanisme, se voient en fin de compte dessaisis de la stratégie.

2888
2889 La débudgétisation a continué avec deux mesures significatives. D'abord, les prélèvements supplémentaires
2890 opérés sur le budget d'Action Logement (l'ex 1% pour le logement des salariés ramené à 0,4 % de la masse
2891 salariale) pour financer, à la place des crédits de l'État, une part croissante des aides personnalisées au logement
2892 (APL), les programmes de l'ANRU (Agence nationale de la rénovation urbaine), ainsi que le reliquat des aides à
2893 la pierre en chute libre. Le financement de l'ANAH (Agence nationale de l'habitat) avec le produit de la vente des
2894 allocations de CO2 du système de permis négociables ETS, selon le cours de bourse et qui n'a jamais atteint les
2895 produits espérés... S'ajoute la tentative permanente de la direction du Trésor de « faire main basse » sur la
2896 trésorerie et le patrimoine des offices publics ou sociétés coopératives ou anonymes d'HLM. Alors que les
2897 sociétés et organismes collecteurs du 1% logement ont été regroupés en une seule entité, les offices publics
2898 municipaux engagent un mouvement de fusion poussé par les lois NOTRe, MAPTAM, ALUR...

2899
2900 Des avancées pour l'application de la loi Solidarité et Renouvellement Urbain (SRU) ont été insérées dans la loi
2901 « Duflot », par exemple l'augmentation du taux de logements SRU de 20 à 25 % ou encore les pouvoirs de
2902 sanctions des préfets à l'encontre des communes défaillantes vis-à-vis de leurs obligations SRU (1 115 communes
2903 fin 2015 : 162 moins de 5 % de logement social, 306 entre 5 et 10 %, 292 entre 10 à 15 %, 248 entre 15 à 20 %,
2904 107 entre 20 à 25 %). Mais dès leur adoption, des dispositions ont été « détricotées » par le gouvernement Valls
2905 sous pression des acteurs privés du marché : ainsi les possibilités de régulation des loyers du marché privé, ou
2906 l'appréciation du rattrapage au regard de la loi SRU à l'échelle intercommunale... Dans la fin du quinquennat
2907 Hollande, les discussions parlementaires sur la partie Logement du projet de loi « égalité des chances » révèlent la
2908 tendance lourde à faire du logement social une réponse limitée aux « plus fragiles » (augmentation des surloyers,
2909 suppression du droit au maintien dans les lieux pour ceux qui dépassent les plafonds...).

2910

2911 **Nous revendiquons ainsi :**

2912

2913 **-l'augmentation du budget logement du MLHD avecsa partie « aides à la pierre pour le logement social »,**
2914 **alors que par logement réalisé le taux net de co-financement État au regard des autres financeurs recule**
2915 **chaque année ; ainsi que l'augmentation des ressources du Livret A disponibles. A cet égard, l'augmentation**
2916 **en 2014 du taux de TVA sur le logement social a ponctionné les financements disponibles du mouvement**
2917 **HLM et réduit d'autant les aides « nettes » de l'État !**

2918

2919 **-le financement pluriannuel des plans de rénovation thermique des logements existants, à la hauteur des**
2920 **objectifs et délais de la SNBC (Stratégie nationale bas carbone) adoptée en novembre 2017 et issue de la loi**
2921 **sur la transition énergétique d'août 2015 (500 000 logements/an à partir de 2017). En privilégiant, dans**
2922 **l'octroi des crédits publics accordés par l'Etat, la Caisse des Dépôts, l'ANRU et l'ANAH, d'une part le parc**
2923 **social existant, d'autre part les revenus des propriétaires privés.**

2924 **-l'évolution de la fiscalité immobilière et foncière pour combattre les plus-values spéculatives, la rente et les**
2925 **aides publiques, sans contrepartie ni efficacité pour développer l'offre locative accessible au plus grand**
2926 **nombre. Nous refusons que la majorité des aides fiscales financées par le budget du MLHD continue**
2927 **d'alimenter les promoteurs privés et les investisseurs, pour produire du logement locatif privé inaccessible**
2928 **au plus grand nombre et sans plafonnement des loyers.**

2929

2930 **-la prévention et l'arrêt des expulsions pour dettes locatives, dont l'expérience révèle qu'elles portent**
2931 **atteinte à la dignité humaine, en constituant une hérésie sociale et un non sens économique en raison des**

2932 **coûts croissants de la prise en charge sociale hôtelière par les départements, au détriment de la garantie des**
2933 **risques locatifs et des aides du FSL.**
2934
2935 **-un meilleur accompagnement des personnes en situation de précarité par des moyens garantissant à la fois**
2936 **l'accès et la sortie des dispositifs d'hébergement vers le logement.**
2937
2938 **-la construction et la rénovation lourde de logements sociaux, en quantité et qualité, à la hauteur des**
2939 **besoins diversifiés des populations permettant de rétablir le parcours résidentiel choisi pour les jeunes, avec**
2940 **leur droit à l'autonomie, les actifs dans la diversité de leurs revenus, aussi bien que pour les retraités.**
2941
2942 **-l'encadrement efficace des loyers et des prix du foncier, l'application résolue de la loi SRU par des moyens**
2943 **renforcés au plan réglementaire mais aussi avec des effectifs de terrains et budgets dédiés dans les DDT.**
2944
2945 **-le contrôle technique des travaux de construction et de rénovation des immeubles par les services des DDT.**
2946
2947 **-la vigueur des outils de planification et d'aménagement du territoire, intégrant aux bonne échelles les**
2948 **exigences sociales, écologiques, économiques, et celles de prévention des risques naturels, pour garantir**
2949 **après débat le respect de l'intérêt général, selon les exigences actuelles du développement humain durable.**
2950 **La réduction de l'artificialisation des sols et la cohérence avec la trame verte et bleue, appellent de passer**
2951 **aux actes.**
2952
2953 **Il est essentiel de ne plus confondre logement et hébergement en réservant l'accès au logement social aux**
2954 **« plus démunis ». L'accès à un logement digne doit redevenir un droit pour tous.**
2955
2956 **Or, comment imaginer mener une politique aussi ambitieuse en continuant les réductions d'effectifs et de**
2957 **moyens dans les ministères, services et agences de l'État concernés ?**
2958
2959 **La CGT revendique que les ministères chargés de l'Écologie, du Logement et de l'Aménagement des**
2960 **Territoires (dans la dernière période, MEEM, MLHD séparée du MAET...) redeviennent des ministères**
2961 **porteurs d'une politique du logement et d'urbanisme ambitieuse et prioritaire. Cela suppose l'arrêt**
2962 **immédiat des réductions d'effectifs dans nos deux ministères (DGALN-DHUP-PUCA Plan urbain**
2963 **construction), à la DIHAL, dans les DREAL et DDT, ainsi que dans les DDCS, comme à l'ANRU, l'ANAH**
2964 **et l'ANCOLS.**
2965
2966 **Cela exige, dans tous les territoires, la mise à disposition des collectivités d'une expertise, d'un soutien**
2967 **technique et financier d'une part, et la mise en place de missions de recherche, de régulation et de contrôle.**
2968

2969 **Réseau scientifique et technique**

2970 **CEREMA**

2971 **Contexte**

2972 -Diminution de subvention d'Etat (Subvention pour Charge de Service Public) et parallèlement des effectifs
2973 autorisés

2974 -La SCSP (213,5 M€) ne couvre en 2016 pratiquement plus que les salaires (202,5 M€)

2975 -Le mode d'accès des donneurs d'ordre publics (collectivités notamment) est contraint dans un mode concurrentiel

2976 -Le projet stratégique à 5 ans diminue encore l'action dans les domaines historiques des routes et des ouvrages
2977 tout en portant partiellement un redéploiement sur des domaines plus en vogue : énergie, climat, ...

2978 **Conséquences**

2979 -limitation de l'intervention du CEREMA tant pour le compte de l'Etat qu'au bénéfice de toute la nation. L'Etat
2980 met tout en oeuvre pour que l'EPA CEREMA soit géré comme un SCN CEREMA. Par ailleurs, la diminution des
2981 effectifs augmente le nombre de dépassements horaires, les agents palliant à l'absence souvent pérenne d'autres
2982 collègues. ceci augmente les risques psychosociaux.

2983 -Les moyens de fonctionnement et d'investissement sont conditionnés par la faculté du CEREMA à vendre des
2984 prestations en dehors de celle pour le compte de l'Etat. Il y a une mise en concurrence entre ces deux types de

2985 prestations qui le plus souvent sont arbitrées au niveau des agents et non piloté par le CEREMA. Ainsi, les agents
2986 se retrouvent "responsables" d'un éventuel manque à gagner, des retard, ... ce qui a des conséquences sur la santé
2987 physique et mental des agents.
2988 -Le mode concurrentiel génère un travail supplémentaire (beaucoup de soumission et peu de marchés) qui focalise
2989 les agents sur autre chose que la production technique. Par ailleurs, les missions attribué au CEREMA dérivent sur
2990 de l'Assistance, de l'expertise et de la recherche au détriment de l'opérationnel. Ceci pose la question de la pérennité
2991 des compétences et de la légitimité d'action face aux major des travaux publics.
2992 -Si la diminution des activités traditionnelles est guidée, en revanche personne ne sait qu'elles sont les domaines
2993 sur lequel le CEREMA doit se redéployer. Surtout que les domaines lucratifs sont préemptés par le privé. Or dans
2994 la perspective que les nouvelles activités financent le CEREMA, l'enjeu est majeur pour sa survie.
2995

2996 **Revendicatif**
2997 **-Augmenter la SCSP et doter en moyens humains et matériels supplémentaires le CEREMA pour l'exercice**
2998 **de ses missions au bénéfice de toute la nation.**
2999 **-Assurer le financement du CEREMA afin qu'il puisse intervenir en dehors de tout rapport marchand,**
3000 **notamment au bénéfice des collectivités**
3001 **-Pérenniser les activités traditionnelles, la compétence de terrain et opérationnelle, afin de légitimer**
3002 **l'intervention du CEREMA dans tous les domaines : assistance, expertise, recherche**
3003

3004 **La mission publique météorologique: le bien de tous**

3005 « Chaque euro consacré à la préparation aux aléas météorologiques, climatiques ethydrologiques permet d'en
3006 économiser sept »

3007 Usagers et agents agissons ensemble !

3008 Depuis des années, RGPP et MAP obligent, la Fonction publique est sans cesse montrée du doigt; elle coûterait
3009 beaucoup trop cher aux contribuables et ne serait pas efficace. Ses personnels seraient des privilégiés grassement
3010 payés. Pourtant elle est un outil irremplaçable pour notre société, vecteur de progrès pour toute la population. Le
3011 nombre nécessaire de fonctionnaires ne peut être regardé qu'en relation avec les missions qu'on lui confie. Les
3012 évènements tragiques de ces dernières années démontrent qu'il faut mettre un terme immédiat aux suppressions
3013 d'emplois (condamnées par 61% des Français) et effectuer les créations là où les besoins sont criants. Alors que la
3014 sensibilité de la société à l'évolution du climat et aux phénomènes météorologiques dangereux est de plus en plus
3015 marquée, Météo-France est en très grand danger, sérieusement ébranlée par des baisses d'effectifs qui s'aggravent
3016 depuis l'adoption du dernier plan stratégique et la réorganisation territoriale. Après le passage successif de deux
3017 PDG entre 2005 et 2014 ayant eu pour seule mission une forte réduction des effectifs (-432, près de 15% de
3018 l'effectif), les personnels de Météo-France ont vu l'arrivée d'un troisième PDG, M. Jean-Marc Lacave, mandaté
3019 pour achever les fermetures de centres, poursuivre l'automatisation à outrance tout en mettant en place une
3020 politique d'emploi encore plus drastique, -85 postes en 2014, et une trajectoire annoncée pour les 3 prochaines
3021 années de -240 ETP, ce qui porterait la baisse d'ici 2017 à encore -10% en à peine 4 ans. Les effectifs qui
3022 dépassaient 3700 en 2004 sont de 3000 en 2016. Cette gouvernance de Météo-France par la gestion de la pénurie,
3023 sourde aux exigences scientifiques et aux attentes de la société, est irresponsable et précipite l'Établissement vers
3024 le déclin. Cette trajectoire est d'autant plus mal vécue par les personnels de l'Établissement que partout le
3025 gouvernement met en avant son volontarisme environnemental et la réussite de la COP 21 (Conférence Of the
3026 Parties). Alors qu'ils auraient pu s'attendre à une inflexion dans la démolition qu'ils subissent depuis maintenant
3027 10 ans, au contraire les personnels voient la réduction d'effectifs s'accélérer au-delà du niveau moyen du
3028 ministère, bien au-delà du supportable. Quand on sait qu'un tiers du personnel part en retraite dans les 10
3029 prochaines années, à qui les agents vont ils pouvoir transmettre leur savoir-faire? Pour seule réponse aux
3030 revendications, de nouvelles réorganisations de replâtrage sont engagées ça et là dans l'urgence... Dès maintenant,
3031 le manque de moyens se traduit par de nombreux exemples :

3032 > Pourtant au coeur des enjeux liés au changement climatique, l'Établissement s'apprête, en supprimant les
3033 personnels de proximité, à diviser par 4 la densité du Réseau Climatique d'État, ce même réseau d'observation qui
3034 a permis de connaître finement les évolutions du climat au XXeme siècle.

3035 > Pour les prévisions météorologiques, malgré les progrès notables de précision et d'échéance en terme de
3036 prévision numérique, l'expertise humaine demeure incontournable, sur le terrain comme dans les grands centres.
3037

3038 > Concernant les activités aéronautiques, la baisse de moyens entraîne de gros dysfonctionnements, une
3039 centralisation préoccupante des tâches. Les prévisions sont réalisées à plusieurs centaines de km de la plateforme
3040 aéroportuaire concernée. Dans le cadre du « ciel unique », le cynisme de la direction va jusqu'à faire peser la
3041 responsabilité sur les agents en évaluant leurs compétences.
3042 > Les activités de recherche, un peu épargnées jusqu'alors, sont désormais dans le collimateur des suppressions
3043 d'emplois et de la restructuration permanente.
3044 > Les services administratifs subissent aussi une forte répercussion et le travail des équipes techniques s'en
3045 ressent directement.
3046 > Les personnels sont choqués que les coûts induits de mise à disposition des "données publiques" ne soient pas
3047 pris en compte dans la subvention pour charges de service public.
3048 Les impératifs de sécurité des personnes et des biens, les problématiques environnementales et les enjeux
3049 économiques liés à la météorologie imposent que Météo-France soit dotée de moyens ambitieux pour jouer
3050 pleinement son rôle dans notre société.
3051 Les impératifs de sécurité des personnes et des biens, les problématiques environnementales et les enjeux
3052 économiques liés à la météorologie imposent que Météo-France soit dotée de moyens ambitieux pour jouer
3053 pleinement son rôle dans notre société.

Devant les risques de démantèlement de l'Établissement, la CGT Météo-France demande :
-des moyens budgétaires pour que Météo-France puisse assurer ses missions.

-un plan pluriannuel de recrutement pour permettre le maintien des effectifs au niveau de
2015.

Services « pilotes » et « supports »

Situation en DREAL et DDT-M

3061 En 2016, dans les DDT-M, le schéma organisationnel reste globalement inchangé. Les effectifs sont en
3062 diminution constante depuis leur création. Les réductions d'effectifs ont été proportionnellement plus fortes en
3063 DDT-M qu'en DREAL jusqu'en 2016. Ceci s'explique par l'abandon des missions de l'ATESAT, de l'ADS et
3064 des permis de conduire et le transfert des emplois d'éducation routière et de sécurité routière au ministère de
3065 l'intérieur. Pour 2017, l'horizon s'annonce aussi sombre.

3066 Les fonctions support se retrouvent fragilisées et mutualisées, notamment dans le domaine informatique avec la
3067 création d'un pôle préfectoral départemental... La plus grande incertitude subsiste sur les structures
3068 infradépartementales, lorsqu'elles existent encore. En effet, nous sommes confrontés au plan préfecture
3069 « nouvelles générations » qui vise notamment à la création de maisons de l'Etat et à la mise en place de maisons
3070 de service au public, et qui en terme de missions empiètent sur les missions d'ingénierie territoriale ! Les
3071 délégations territoriales avec notamment les correspondants territoriaux se retrouvent dans une situation critique
3072 quant à la définition de leurs missions, de leur contenu et de leur place dans le réseau territorial !

3073 A peine restructurées les DREAL sont dans la tourmente ! La création des DREAL fut longue et difficile, sans
3074 véritable culture commune entre les différentes entités. La mise en place des DREAL dans les nouvelles régions
3075 après la réforme nécessite des efforts soutenus de la part des agents. Confrontés à des problématiques de mobilités
3076 internes et externes, de changements de métiers, des changements d'organisation, de casse de leurs vies
3077 personnelles, ils ont dû faire face à de trop nombreux obstacles. Nous sommes confrontés à une organisation en
3078 multisites et à un management inadapté qui n'est pas sans conséquence sur le vécu des agents en multipliant les
3079 risques psycho sociaux.

3080 Ces services déconcentrés de l'Etat ont vocation à exercer des fonctions de stratégie, de pilotage, d'animation, et
3081 de co-construction des politiques publiques avec les collectivités territoriales. Les DREAL ont connu des
3082 réductions d'effectifs (pour 2016 elles supportent 2/3 des réductions d'effectifs) et des baisses budgétaires.

3083 Depuis plusieurs mois, les DREAL, les DIRM et les DDT-M travaillent de concert à un éclaircissement de
3084 l'articulation de leurs missions respectives. Confrontés à la baisse des moyens humains et financiers, ils
3085 réfléchissent à la meilleure articulation, au moindre coût avec le moins d'agents.

3089 Certaines missions impliquent d'avoir des agents avec des connaissances rares et pointues, ce qui oblige
3090 l'administration à travailler de manière interdépartementale, voire interrégionale. Pour la CGT, il s'agit de
3091 recruter, de former tant en formation initiale que continue en tant que de besoin pour faire face à nos obligations.
3092 En ce qui concerne les CPCPM, une note récente vient de cadrer la gestion des agents qui y travaillent en fonction
3093 du pilotage et de leur ministère d'origine. La plus grande attention doit être portée selon nous sur ces
3094 établissements quant à leur devenir. Quant aux PSI, elles continuent de fonctionner comme par le passé...
3095 Quelles seront les conséquences de ces orientations dans nos services, en particulier avec la mise en place de
3096 l'AFB dans un contexte de transition écologique et énergétique à très fort enjeu.
3097 La circulaire Premier Ministre du 28 juin dernier apporte des précisions relatives à l'application du décret de 2015
3098 portant charte de la déconcentration, notamment : « le transfert sur le programme 333 moyens mutualisés des
3099 administrations déconcentrées, de l'ensemble des crédits de fonctionnement des services déconcentrés de l'Etat
3100 placés sous l'autorité des Préfets ». Nous assistons à une mainmise des préfets de région et de département sur la
3101 gestion des fonctions support de nos ministères. Ceci est inacceptable ! La CGT revendique la gestion des
3102 fonctions support par chaque ministère.
3103 L'Etat doit veiller à la mise en œuvre des politiques publiques sur l'ensemble du territoire et répondre aux besoins
3104 des citoyens. Nous ne sommes plus dans un Etat jacobin et centralisé. Il appartient à l'Etat de définir les politiques
3105 territoriales garantissant l'égal accès de tous, en n'importe quel point du territoire. Le fait régional est en plein
3106 développement, à l'exemple du schéma régional d'aménagement du territoire, prescriptif, donc s'appliquant à tous
3107 dans le domaine évoqué ci-dessus (PLUI). Pour la CGT, les DREAL et les DDT-M doivent veiller à maintenir sur
3108 tous les territoires la cohésion sociale, l'égalité territoriale et œuvrer à co-construire des projets de territoire dans
3109 les domaines des droits fondamentaux auxquels tout citoyen a droit.

3110 3111 **Administration centrale**

3112 Les effectifs de l'administration centrale baissent chaque année. Au 31/12/15, on comptabilise 4 597 ETP et une
3113 baisse de 2,7 % par rapport à l'année précédente, soit moins 129 agents. Au titre de 2016, la baisse est de - 3,5 %
3114 et sera du même niveau pour 2017. A souligner que les réorganisations annoncées sont plus contraintes par ces
3115 diminutions d'effectifs que par l'évolution des missions. Les DAC (Direction d'administration Centrale) sont
3116 régulièrement soumises à des réorganisations. Actuellement, celle de la DRH dont l'objectif affiché est une
3117 meilleure lisibilité. L'organigramme est prévu début octobre pour une mise en place en même temps que le
3118 déménagement dans l'Arche en mars/avril 2017. Les questions posées sont : une réorganisation avec quels
3119 effectifs, quelle reconnaissance pour les agents, comment renforcer l'attractivité des postes ? Quelles
3120 améliorations rendues aux agents et aux services de ce ministère ? Il ne nous semble pas que la DRH et ses cadres
3121 dirigeants soient bien conscients de l'énormité de la charge de travail qui pèse jour après jour sur une majorité
3122 d'agents. Au secrétariat général, ce sont 71 000 heures écrites (18 256 h de plus qu'en 2014) avec une
3123 augmentation de 34 % qui touche 4 agents sur 5 en catégorie A, 7 sur 10 en catégorie B, 1 sur 2 en catégorie C.
3124 Une bonne réorganisation ne pourra bien se faire qu'en jouant franc-jeu sur les moyens et les effectifs mais il
3125 semble que les mots « effectifs », « moyens », « charges de travail » sont en train de devenir tabous.

3126 D'autres réorganisations de service sont prévues, sans concertation ; récemment la réorganisation du Commissariat
3127 Général du Développement Durable où les agents du pôle statistique de Rouen, ont appris le 12 juillet 2016 par
3128 courriel de la part de leur commissaire, que le pôle de Rouen allait tout simplement être fermé et ses activités
3129 transférées à la Défense à l'horizon 2017. Et ce, sans aucune concertation avec les représentants du personnel du
3130 CTS. La CGT et la FSU, ayant fait liste commune lors des élections de 2014 au CTS du CGDD ont vivement
3131 réagi auprès du CGDD. Le déménagement en 2017 de la Tour Pascal à l'Arche rénovée ne va-t-il pas être source
3132 d'une nouvelle dégradation des conditions de travail : bureaux partagés pour quelle surface/agent ? Conditions
3133 d'emménagement... ; A souligner que les agents de la Tour Séquoia ayant déménagé en 2015 souffrent de maux
3134 dus à la sécheresse de l'air (nombreuses allergies), à l'absence de cabinet médical (pour 2000 agents !), à l'exiguïté
3135 des bureaux partagés, et même aux poubelles d'une dimension ridicule.

3136 Les élections professionnelles de 2014 ont été caractérisées par un recul de la CGT, moins fort (-3,1 au CTAC où
3137 nous avons fait liste commune avec la FSU) qu'au niveau ministériel (-6,4 au CTM), avec la différence toutefois
3138 que la CGT n'a jamais été en AC le premier syndicat (c'est FO avec près de 38%) et que la montée de l'UNSA y
3139 est particulièrement marquée (23% en incluant les services techniques centraux). Nous voilà donc relégués
3140 derrière l'UNSA et à quasi égalité avec la CFDT (un peu au-dessous de 20% chacun). Dans les comités

3141 techniques spécialisés, toutefois, la CGT obtient un score supérieur à celui de la CFDT et de l'UNSA (qui n'a pas
3142 déposé de listes partout) et reste le deuxième syndicat d'AC avec 22%.

3143 Comme partout, le contexte de la crise de la direction confédérale a joué son rôle négatif sans cependant tout
3144 expliquer. Dans nos séances de débriefing avec les syndiqués, notre analyse était plutôt que cette «affaire» a été
3145 rendue possible par la détérioration des pratiques de gouvernance au sein de la CGT, et que l'image ternie
3146 propagée par les médias n'était pas compensée par une efficacité syndicale avérée lors des mobilisations (retraites,
3147 ANI...) qui ont été peu suivies et qui continuent de poser la question des modalités d'action : peut-on encore s'en
3148 tenir à des journées d'action et de grève décidées d'en haut, dans un contexte à la fois de précarisation et de
3149 tertiarisation du salariat, d'individualisation, de remise en cause de la représentativité des appareils politiques et
3150 syndicaux, de déploiement de nouvelles formes d'expression liées à l'évolution des technologies d'information et
3151 de communication ? Assurément non, ce qui ne signifie pas qu'il faille y renoncer systématiquement, mais les
3152 compléter par des moyens d'action plus innovants et adaptés au salariat d'aujourd'hui : plus de cadres, plus de
3153 tertiaires, plus de femmes, plus de diplômés, plus de chômeurs, plus de précaires en particulier chez les jeunes.

3154 Ces évolutions de contexte concernent particulièrement l'administration centrale qui, fin 2014, compte 14 %
3155 d'agents de catégorie A+, 40% de A, 22% de B, 24% de C (les AA+ étant en progression continue, les B et C en
3156 diminution constante). Mais nous ne pouvons :

- 3157 • ni expliquer la baisse de nos résultats simplement par la diminution des effectifs dans les catégories qui
3158 nous sont acquises traditionnellement, puisque ces résultats baissent aux CAP chez les C et les B, alors
3159 que nous maintenons un siège chez les IPEF, entrons à la CAP des attachés, obtenons la moitié des sièges
3160 chez les CED, tandis que les adjoints techniques d'administration centrale sont peu syndiqués chez nous,
- 3161 • ni nous contenter de cibler «les cadres» d'une façon globalisante qui risquerait à la fois d'exclure les «non
3162 cadres» de sujets qui les concernent au même titre que tous les agents (l'égalité hommes/femmes, les
3163 charges et temps de travail, les heures supplémentaires, les retraites...) créant ainsi un effet de division et
3164 un sentiment d'abandon (déjà très prégnant en catégorie C), tout en risquant aussi de passer à côté des
3165 cultures de travail de personnels d'encadrement habitués à privilégier une approche plus catégorielle, que
3166 nous devons inclure dans notre travail (information et prospective sérieuses sur ces sujets, notamment
3167 pour les corps A et B techniques) sans nous y limiter.

3168 Autrement dit, il nous semble que l'administration centrale est un «laboratoire» de la reconfiguration tant socio-
3169 professionnelle que syndicale, qui appelle :

- 3170 • une réflexion sur les modes d'action adaptés à une population regroupée en grand nombre sur un même
3171 site et non portée à faire grève de façon systématique, ce qui ne signifie pas qu'elle n'est pas mobilisable
3172 (notons par ailleurs que si les grévistes en AC dépassent rarement les 5%, les dernières grèves à la SNCF
3173 n'ont concerné que 10% des agents environ... dont 60% des conducteurs, ce qui les a rendues visibles...
3174 jusqu'à quand ?),
- 3175 • un travail commun entre syndicats prenant en compte les évolutions de périmètre de l'AC, qui inclut
3176 désormais les services techniques centraux (CPII, CVRH...) et établissements publics (ANCOLS...) dont
3177 les agents ne sont pas syndiqués au syndicat d'administration centrale, qui ne les connaît pas pour la
3178 plupart,
- 3179 • un travail également commun entre syndicats sur l'accueil des syndiqués qui mutent et l'échange
3180 d'informations : un certain nombre de syndiqués qui partent en SD, surtout en région parisienne, restent
3181 au syndicat d'AC, tandis que des syndiqués arrivant en AC ne nous sont pas connus,
- 3182 • une intégration de la problématique «cadres» qui ne génère pas de sentiment d'exclusion, y compris
3183 parfois parmi le public censé être séduit, car de nombreux B, voire A, ne se sentent pas «cadres», et de
3184 nombreux syndiqués et sympathisants sont sensibles à la dimension d'égalité, de non hiérarchisation, de
3185 priorisation de la réduction des écarts plutôt qu'aux gains strictement catégoriels en leur faveur (qu'il ne
3186 s'agit pas d'écarter non plus : ainsi le protocole PPCR contient des dispositions favorables à la catégorie
3187 A qu'il ne faut pas méconnaître, telles que l'accès systématique au deuxième grade et la
3188 «défonctionnalisation» partielle de l'accès au troisième),
- 3189 • il convient donc de mettre l'accent sur les valeurs de la CGT, en particulier la solidarité, qui est un besoin
3190 croissant dans notre société et à laquelle les jeunes sont notamment très sensibles,

3191 • tout en effectuant un travail catégoriel approfondi mené chaque fois que possible en interministériel avec
3192 l'UGFF, en particulier sur les attachés, les SACDD et les TSDD, où l'UNSA bénéficie d'une organisation
3193 et d'un suivi individuel des dossiers particulièrement performant, ainsi que d'une veille et d'une
3194 assistance juridiques,
3195 • en jouant moins la «souffrance» des cadres (qui existe, bien sûr, et doit être prise en charge, mais cette
3196 population est généralement rebutée par la victimisation) que les alternatives proposées par la CGT en
3197 matière de management, responsabilité, exemplarité de l'État, rôle des services publics...
3198 • sans se contenter «d'exploiter» notre (relative) pénétration de certains corps (SACDD, attaché-e-s) mais
3199 en étant aussi actifs en direction de la catégorie C et en réfléchissant à la constitution d'un réseau de
3200 cadres A+.

3201 Nos collègues d'administration centrale ont montré à de nombreuses reprises qu'ils appréciaient les initiatives de
3202 la CGT et étaient prêts à se mobiliser, surtout d'ailleurs lors d'actions unitaires :

3203 • la mobilisation de la catégorie C administrative qui a débouché sur des revalorisations de grille indiciaire
3204 en 2014 et 2015 a été particulièrement suivie en AC (il s'agissait une intersyndicale CGT/CFDT/FO
3205 réussie),
3206 • les fortes mobilisations unitaires sur le règlement intérieur de l'ARTT et le regroupement immobilier,
3207 avec des gains partiels dans le premier cas mais sans empêcher une dégradation des conditions de travail
3208 dans le second,
3209 • l'assistance à nos réunions et débats (en 2016, plus de 100 personnes à l'auditorium de la Tour Séquoia
3210 pour un débat avec les Pinçon-Charlot sur l'évasion fiscale, puis pour une présentation RIFSEEP/Plan de
3211 requalification)... pourtant tous deux en période de Pâques (une troisième réunion, le vendredi de Pâques,
3212 a quand même eu moins de succès...).

3213 Cependant, nous éprouvons des difficultés à faire adhérer nos collègues, y compris ceux qui font appel à nous en
3214 cas de difficultés, viennent chercher l'information chez nous, assistent à nos réunions... voire nous représentent en
3215 comité technique. Le coût de la cotisation, en cette période de stagnation salariale, n'y est pas pour rien mais n'est
3216 pas la seule raison à cette réticence (que connaissent d'ailleurs toutes les OS). Les questions du moteur de
3217 l'adhésion doivent être clairement posées : il y a généralement deux motivations majeures, le soutien que l'on
3218 souhaite apporter au syndicat et la défense que l'on en attend, sur un fond préalable plus ou moins présent
3219 d'identification aux valeurs et aux projets portés par l'organisation. Savons-nous assez, en centrale comme partout
3220 à la CGT, expliciter nos valeurs, prouver notre efficacité, faire participer aux débats sur nos projets, accepter la
3221 contradiction et les évolutions dont sont porteuses des catégories socio-professionnelles plus jeunes et plus
3222 diversifiées ? Au sein d'une CGT encore majoritairement masculine, l'évolution récente vers une meilleure parité
3223 va dans le sens d'une réactivité positive. L'ouverture au télétravail (sans dissimuler les risques qu'il induit mais
3224 sans nier son attractivité, surtout en région parisienne) nous «modernise» également. Il est donc réconfortant pour
3225 le syndicat d'AC de constater qu'au cours des trois dernières années ont émergé des militants plus jeunes et/ou
3226 plus récents qui prennent des responsabilités dans les instances de concertation avec l'administration (comité
3227 technique, CAP...) et au sein du syndicat. C'est de cette évolution dont nous avons besoin, non seulement pour
3228 assurer le renouvellement des générations militantes, mais aussi pour faire évoluer le syndicat dans sa prise en
3229 compte des nouveaux problèmes de travail (et de société) et la création de nouvelles formes d'organisation, de
3230 lutte et de communication.

3231 D'une façon plus directement opérationnelle, nous avons en particulier ciblé les objectifs suivants lors de notre
3232 congrès en décembre 2015 :

3233 • **proposer plus systématiquement l'adhésion à nos collègues,**
3234 • **cibler les déserts syndicaux ou en passe de le devenir (DGEC, DPMA), l'encadrement et les jeunes,**
3235 • **améliorer la vie syndicale dans les directions afin que les syndiqués d'une même direction se**
3236 **connaissent,**
3237 • **se déplacer sur les sites plus éloignés comme le boulevard St Germain où maintenant plus de 500**
3238 **agents travaillent, y obtenir un local syndical et des panneaux d'affichage,**
3239 • **améliorer notre communication catégorielle,**

3240
3241
3242
3243
3244

- **organiser davantage de réunions thématiques et poursuivre le travail de terrain, passer dans les bureaux pour diffuser nos informations, être présents plus régulièrement aux cantines, être connus dans les services,**
- **affiner les revendications spécifiques des différentes catégories A, B et C, sans oublier les corps techniques.**

3245
3246
3247
3248
3249
3250

Il est bien évident qu'une part de ces objectifs nécessite une «adéquation missions/moyens» : un travail de fond en amont de l'UGFF et de l'OFICT notamment sur les questions catégorielles, un travail commun plus approfondi entre les différents syndicats rattachés à la fédération, une démocratie syndicale évoluant vers une prise de décisions plus partagée et plus transparente au sein de la confédération.

3251
3252

Résolution revendicative: reconquête des missions

3253

La reconquête des missions de service public

3254

Défendre le bien commun est avant tout un combat pour un idéal de société qui place l'être humain avant

3255

la finance. La fédération CGT Equipement Environnement s'engage dans cette résistance et place la

3256

reconquête des missions de service public comme un axe revendicatif majeur. Nous exigeons notamment

3257

une véritable politique d'entretien et de gestion des patrimoines : environnemental, ferroviaire, routier,

3258

fluvial, portuaire, maritime, aéroportuaire et de navigation aérienne, météorologique, cartographique,

3259

scientifiques et techniques ainsi que l'ensemble des autres réseaux publics avec des services supports de

3260

proximité pleinement opérationnels. Cette politique se conçoit à travers des missions exercées par des

3261

services et agents publics, sous statuts publics, garanties contre les malversations et conflits d'intérêt. Cela

3262

passé par :

3263

La fin de l'austérité, des moyens pour les missions de service public, la fin des suppressions d'emplois, des

3264

créations de postes selon les besoins, l'amélioration des conditions de travail, le respect des temps et charge

3265

de travail

3266

3267

Une véritable politique de missions publiques avec des recrutements d'agents publics sous statuts publics :

3268

personnels administratifs, techniques et d'exploitation, Ouvriers d'Etat, dans les services et établissements

3269

publics des ministères et dans les collectivités territoriales, L'arrêt de la politique dite de Modernisation de

3270

l'Action Publique, qui hiérarchise les ministères et se traduit jusqu'ici par une continuité de baisse des

3271

effectifs

3272

3273

L'arrêt de la réforme territoriale avec la pérennité des missions et des sites d'implantation du service

3274

public, l'abandon de la notion de spécialisation de services, la préservation et le confortement des

3275

compétences et de l'expertise avec une reconnaissance dans les grilles, l'absence de mobilités forcées, la

3276

transparence du dialogue social, la réalisation d'expertises indépendantes à la demande des CHSCT locaux

3277

au sens de l'article L 4614-12 du code du travail avec une coordination dans le cadre du CHSCTM, le

3278

maintien des CLAS dans chaque service

3279

3280

Le développement de l'ensemble des missions relatives au développement durable et à la réussite effective

3281

des transitions écologique et énergétique

3282

3283

L'arrêt du gâchis que représentent sous-traitance, perte de compétences, privatisations, Partenariats

3284

Publics Privés (PPP) ainsi qu'en général l'externalisation des missions exercées par des agents publics

3285

3286

La création de Parcs dans les DIR, les DIRM, et directions territoriales de VNF

3287

3288

Le maintien des missions ATESAT et ADS

3289

3290

L'arrêt des projets de privatisation des infrastructures

3291

3292

La nationalisation des autoroutes et plus largement la réappropriation publique de la gestion des

3293

infrastructures.